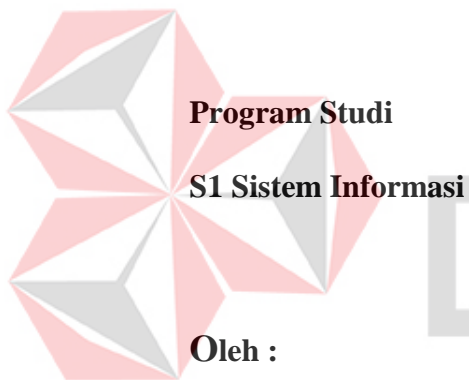




**RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN REKRUTMEN
KARYAWAN PADA PT PLN BERBASIS *WEBSITE***

KERJA PRAKTIK



AHMAD ALFIAN NIZAMI

16410100103

FAKULTAS TEKNOLOGI DAN INFORMATIKA

UNIVERSITAS DINAMIKA

2020

LAPORAN KERJA PRAKTIK
RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN REKRUTMEN
KARYAWAN PADA PT PLN BERBASIS *WEBSITE*

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan

Program Sarjana



Disusun Oleh :

Nama : AHMAD ALFIAN NIZAMI

NIM : 16410100103

Program : S1 (Strata Satu)

Jurusan : Sistem Informasi

FAKULTAS TEKNOLOGI DAN INFORMATIKA

UNIVERSITAS DINAMIKA

2020

“Lakukan suatu hal yang menurutmu benar.

Hiraukan semua ocehan yang membuat kamu pasrah dalam keadaan”



UNIVERSITAS
Dinamika

LEMBAR PENGESAHAN

RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN REKRUTMEN KARYAWAN PADA
PT PLN BERBASIS *WEBSITE*

Laporan Kerja Praktik oleh

Ahmad Alfian Nizami

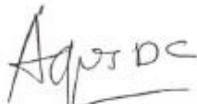
NIM :16410100103

Telah diperiksa, diuji, dan disetujui

Surabaya, 2 Juli 2020

Disetujui :

Pembimbing



Agus Dwi Churniawan, S.Si., M.Kom
NIDN. 0723088002

Penyelia



Krisnia Ken Tantri
NIP. 87113354

Mengetahui,

Ketua Program Studi SI Sistem Informasi

Anjik
Sukmaaji

Digitally signed
by Anjik
Sukmaaji
Date: 2020.07.24
07:42:49 +07'00'

Dr. Anjik Sukmaaji, S.Kom., M.Eng.
NIDN. 0731057301



UNIVERSITAS
Dinamika

SURAT PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI DAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Sebagai mahasiswa Universitas Dinamika, saya :

Nama : Ahmad Alfian Nizami
NIM : 16410100103
Program Studi : S1 Sistem Informasi
Fakultas : Fakultas Teknologi dan Informatika
Jenis Karya : Laporan Kerja Praktik
Judul Karya : **RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN
REKRUTMEN KARYAWAN PADA PT PLN BERBASIS
WEBSITE**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Demi pengembangan Ilmu Pengetahuan, Teknologi dan Seni, saya menyetujui memberikan kepada Universitas Dinamika Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalti Free Right*) atas seluruh isi/ sebagian karya ilmiah saya tersebut di atas untuk disimpan, dialihmediakan dan dikelola dalam bentuk pangkalan data (*Database*) untuk selanjutnya didistribusikan atau dipublikasikan demi kepentingan akademis dengan tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta
 2. Karya tersebut di atas adalah karya asli saya, bukan plagiat baik sebagian maupun keseluruhan. Kutipan, karya atau pendapat orang lain yang ada dalam karya ilmiah ini adalah semata hanya rujukan yang dicantumkan dalam Daftar Pustaka saya
 3. Apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti terdapat tindakan plagiat pada karya ilmiah ini, maka saya bersedia untuk menerima pencabutan terhadap gelar kesarjanaan yang telah diberikan kepada saya.
- Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 09 Juli 2020
Yang menyatakan



Ahmad Alfian Nizami
NIM : 16410100103

ABSTRAK

PT. PLN Transmisi Jawa bagian timur dan Bali merupakan perusahaan cabang PT. PLN yang dikelola oleh badan usaha milik negara (BUMN). PT. PLN Transmisi Jawa dan Bali terletak di Jl. Suningrat No.45 Taman, Sidoarjo. PT. PLN Transmisi Jawa bagian timur dan Bali memiliki tugas dalam mengalirkan listrik dari Jawa Timur ke Bali.

Perekrutan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu hal penting dalam proses bisnis suatu perusahaan. Proses perekrutan SDM atau pegawai berpengaruh besar dalam pencapaian misi dan visi dari perusahaan tersebut. Hal ini dapat disebabkan karena kemampuan pegawai yang tidak memenuhi kriteria maupun kesalahan dalam penempatan pegawai. Oleh karena itu, sebagian besar perusahaan melakukan perekrutan pegawai dengan tes seleksi sesuai kriteria yang ditetapkan perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, hasil dari kerja praktik yang diharapkan adalah Rancang Bangun Aplikasi Rekrutmen Penilaian Karyawan ini dapat mengatasi mengurangi/mengatasi permasalahan yang ada.

Kata Kunci :Website, Aplikasi Penilaian Karyawan, PT. PLN Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas segala anugerah rahmat serta inayah-Nya, Penulis dapat menyelesaikan aktifitas Kerja Praktik (KP) dan menyusun sebuah Laporan KP dengan judul “Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Rekrutmen Karyawan Pada PT PLN Berbasis *Website*”. Laporan Kerja Praktik ini disusun dalam rangka penulisan laporan untuk menempuh mata kuliah Kerja Praktik pada Program Studi S1 Sistem Informasi Universitas Dinamika.

Dalam pelaksanaan kerja praktik maupun penyusunan laporan ini, penulis banyak mendapatkan dukungan dan dorongan dari berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung. Sehingga pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan Laporan Kerja Praktik ini, terutama kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan petunjuk, kekuatan serta kesehatan kepada penulis dalam melaksanakan Kerja Praktik hingga penyusunan laporan ini.
2. Ayah, ibu dan keluarga yang menjadi bagian kehidupan yang selalu memberikan dukungan, nasihat dan do'a kepada penulis.
3. Bapak Agus Dwi Churniawan selaku dosen pembimbing
4. Ibu Krisnia ken tantri selaku bagian SDM yang sudah memberikan izin untuk melakukan kerja praktik di PT PLN Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali

5. Teman-teman seperjuangan kerja praktik yang bersama-sama membantu, memberikan dukungan dan saran dari awal proses kerja praktik hingga pembuatan laporan ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan nasihat dalam Kerja Praktik hingga penyusunan laporan ini.

Penulis menyadari bahwa adanya kekurangan baik dalam pengerjaan website maupun dalam penyusunan laporan ini. Sehingga saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan agar website dapat dikembangkan menjadi lebih baik dikemudian hari. Semoga laporan ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.



UNIVERSITAS
Dinamika

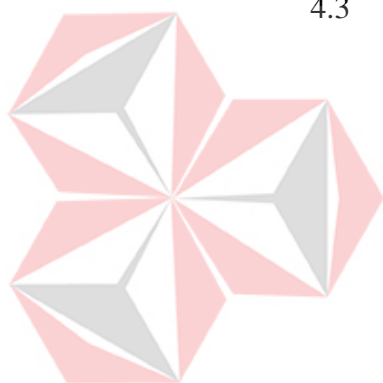
Surabaya, 2 Juli 2020

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	2
1.3 Batasan Masalah	2
1.4 Tujuan.....	3
1.5 Manfaat	3
1.6 Sistematis Penulisan	3
BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	6
2.1 Profil PT PLN Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali	6
2.2 Logo PT PLN Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali.....	8
2.3 Visi dan Misi Perusahaan	9
2.4 Struktur Organisasi	11
BAB III LANDASAN TEORI.....	13
3.1 Rancang Bangun.....	13
3.1.1 <i>System Development Life Cycle (SDLC)</i>	13
3.1.2 System Flow	15
3.1.3 <i>Data Flow Diagram</i>	16

3.2	Rekrutmen	18
3.3	<i>Website</i>	23
3.4	<i>Database</i>	24
3.4.1	Fungsi <i>Database</i>	24
BAB IV DESKRIPSI PEKERJAAN		25
4.1	Analisis Sistem	25
4.1.1	Observasi	26
4.1.2	Wawancara	26
4.1.3	Analisis Proses Bisnis.....	27
4.2	IPO Diagram.....	43
4.3	Perancangan Sistem.....	44
4.3.1	Alur Sistem Aplikasi (<i>System Flow Diagram</i>).....	44
4.3.2	<i>Data Flow Diagram</i> (DFD)	54
4.3.3	Struktur Basis Data.....	58
4.3.4	Struktur Tabel.....	61
4.3.4	Desain <i>User Interface</i>	66
BAB V PENUTUP		73
5.1	Kesimpulan.....	74
5.2	Saran	74
DAFTAR PUSTAKA		75
LAMPIRAN.....		Error! Bookmark not defined.



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Identifikasi Masalah	30
Tabel 4.2 Kebutuhan Pengguna	30
Tabel 4.3 Input Data Peserta	32
Tabel 4.4 Ubah Data Peserta	33
Tabel 4.5 Hapus Data Peserta	34
Tabel 4.6 Input Data Penilai	34
Tabel 4.7 Ubah Data Penilai	35
Table 4.8 Hapus Data Penilai	36
Tabel 4.9 Input Data Penguasaan Skill	37
Table 4.10 Ubah Data Penguasaan Skill	38
Table 4.11 Hapus Data Penguasaan Skill	39
Table 4.12 Penilaian Peserta	39
Table 4.13 Pembuatan Laporan.....	40
Table 4.14 Kebutuhan Non Fungsional	41
Table 4.15 Tabel Admin	61
Table 4.16 Tabel Peserta	62
Table 4.17 Tabel Penilai	63
Table 4.18 Tabel Penguasaan.....	64
Table 4.19 Tabel Nilai.....	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Gambar Wilayah Aliran Listrik.....	8
Gambar 2.2 Logo PT. PLN Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali	8
Gambar 2.3 Visi PT. PLN Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali	10
Gambar 2.4 Value Chain PT PLN	10
Gambar 2.5 Struktur Organisasi.....	11
Gambar 3.2 System Flow	15
Gambar 4.1 Model Waterfall	25
Gambar 4.2 Document Flow Penilaian saat ini.....	29
Gambar 4.3 IPO Diagram	41
Gambar 4.4 System Flow Master Data Peserta.....	46
Gambar 4.5 System Flow Master Data Penilai	48
Gambar 4.6 System Flow Master Data Penguasaan Skill.....	50
Gambar 4.7 System Flow Penilaian Peserta	52
Gambar 4.8 System Flow Melihat Laporan	54
Gambar 4.9 Context Diagram	55
Gambar 4.10 Data Flow Diagram Level 0	56
Gambar 4.11 Data Flow Diagram 1 Maintenance Data.....	57
Gambar 4.12 Data Flow Diagram 1 Penilaian Peserta.....	58
Gambar 4.13 Data Flow Diagram 1 Laporan.....	58
Gambar 4.14 Conceptual Data Model.....	60
Gambar 4.15 Physical Data Model	60
Gambar 4.16 Halaman Login	66
Gambar 4.17 Halaman Dashboard	67
Gambar 4.18 Halaman Utama Master Data Penilai	67
Gambar 4.19 Halaman Input Data Penilai	68
Gambar 4.20 Halaman Utama Master Data Peserta.....	69
Gambar 4.21 Halaman Input Data Peserta	69
Gambar 4.22 Halaman Utama Master Data Penguasaan Skill.....	70
Gambar 4.23 Halaman Input Data Penguasaan Skill	71
Gambar 4.24 Halaman Penilaian Peserta	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Balasan Instansi.....**Error! Bookmark not defined.**

Lampiran 2 Form KP-5 Acuan Kerja.....**Error! Bookmark not defined.**

Lampiran 3 Form KP-5 Garis Besar Rencana Mingguan**Error! Bookmark not defined.**

Lampiran 4 Form KP-6 Log Harian dan Catatan Perubahan Acuan Kerja.... **Error! Bookmark not defined.**

Lampiran 5 Form KP-7 Kehadiran Kerja Praktik..**Error! Bookmark not defined.**

Lampiran 6 Kartu Bimbingan Kerja Praktik.....**Error! Bookmark not defined.**



UNIVERSITAS
Dinamika

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT. PLN Transmisi Jawa bagian timur dan Bali sebuah perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang terletak di Jl. Suningrat No. 45 Taman, Sidoarjo. Visi PT. PLN Transmisi Jawa bagian Timur adalah menjadi pengelola transmisi yang efisien, efektif, andal & ramah lingkungan dengan standar Internasional. Sedangkan misinya adalah melakukan pengembangan dan pengelolaan asset transmisi, pengendalian investasi dan *logistic* transmisi, melaksanakan pemeliharaan asset transmisi secara efektif, efisien, andal dan ramah lingkungan. PT. PLN Transmisi Jawa bagian timur dan Bali menyediakan kebutuhan listrik khusus Jawa bagian timur dan Bali

Perekrutan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu hal penting dalam proses bisnis suatu perusahaan. Proses perekrutan SDM atau pegawai berpengaruh besar dalam pencapaian misi dan visi dari perusahaan tersebut. Hal ini dapat disebabkan karena kemampuan pegawai yang tidak memenuhi kriteria maupun kesalahan dalam penempatan pegawai. Oleh karena itu, sebagian besar perusahaan melakukan perekrutan pegawai dengan tes seleksi sesuai kriteria yang ditetapkan perusahaan tersebut.

Proses seleksi dilakukan untuk mencegah perusahaan merekrut pegawai di bawah standar yang ditetapkan. Berdasarkan hasil seleksi tersebut, perusahaan dapat menentukan calon pegawai yang sesuai dengan kriteria perusahaan. Selain itu, dari hasil seleksi dapat diperoleh calon pegawai yang mampu bekerja secara

optimal. Sebelum diadakannya seleksi, pendaftar diharuskan melengkapi dokumen-dokumen yang diperlukan sesuai dengan ketentuan pihak PT PLN Persero. Setelah itu, bagian SDM PT PLN akan mengevaluasi dokumen-dokumen dari pendaftar dan melakukan pemanggilan terhadap calon pegawai yang memenuhi syarat minimal pendaftaran untuk melakukan tes wawancara dan presentasi kepada penilai yang sudah ditentukan dengan tujuan menyeleksi calon pegawai. Setelah seleksi selesai, calon pegawai yang berhasil lolos akan diberikan surat pemanggilan kerja dan diharapkan menjadi pegawai tetap di perusahaan

Masalah yang dihadapi oleh pihak PLN yaitu pada saat penilaian perekrutan karyawan baru sering terjadi rekap data calon karyawan terselip di dokumen lain yang menyebabkan kehilangan data. Hal ini menghambat proses dalam pembuatan laporan penilaian calon karyawan

Berdasarkan permasalahan diatas maka pihak PLN membutuhkan aplikasi penilaian perekrutan karyawan secara terkomputerisasi agar dapat memudahkan kepala divisi dan HRD dalam merekrut karyawan yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan suatu rumusan masalah yaitu dengan merancang bangun aplikasi penilaian rekrutmen karyawan pada PT PLN Persero Berbasis Web

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka batasan masalah dalam merancang sistem ini adalah sebagai berikut:

1. Aplikasi ini hanya melakukan transaksi penilaian karyawan dan juga rekap laporan .
2. Aplikasi yang dikembangkan akan menghasilkan informasi penilaian karyawan sesuai dengan bidang yang diinginkan.

1.4 Tujuan

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka yang menjadi tujuan dalam kerja praktik ini yaitu merancang sistem informasi penilaian rekrutmen karyawan yang digunakan untuk membantu kepala divisi dan HRD dalam mengevaluasi kemampuan calon karyawan yang sesuai dengan apa yang sedang dibutuhkan untuk menunjang perusahaan.

1.5 Manfaat

Manfaat yang diperoleh dari sistem untuk PT PLN Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali adalah sebagai berikut:

1. Membantu merekap laporan penilaian karyawan
2. Mengurangi pengeluaran perusahaan
3. Mempermudah menilai karyawan baru yang dibutuhkan perusahaan.

1.6 Sistematis Penulisan

Dalam penulisan laporan ini secara sistematis penulisan dibagi menjadi beberapa bab yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan hal-hal yang menjadi latar belakang, rumusan dan batasan masalah, tujuan serta manfaat yang dihasilkan dari penulisan laporan kerja praktik ini.

BAB II : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini membahas mengenai gambaran umum organisasi, visi dan misi instansi, struktur organisasi, serta deskripsi tugas dari masing-masing bagian yang bersangkutan pada PT PLN Persero Transimis Jawa Timur dan Bali

BAB III : LANDASAN TEORI

Bab ini membahas mengenai berbagai macam teori yang berhubungan dengan topik yang diangkat dalam permasalahan yang digunakan sebagai acuan dalam melakukan kerja praktik

BAB IV : DESKRIPSI PEKERJAAN

Bab ini membahas mengenai perancangan sistem yang dikerjakan pada saat kerja praktik yang terdiri atas identifikasi dan analisis masalah, identifikasi dan analisis kebutuhan sistem, perancangan sistem, struktur tabel *database* pada PT PLN Persero Transmisi Jawa Timur dan Bali

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bagian akhir dari laporan kerja praktik yang membahas tentang kesimpulan dari keseluruhan hasil dari kerja praktik serta saran yang membantu pengembangan di masa depan



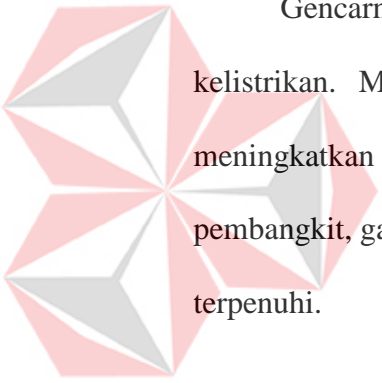
UNIVERSITAS
Dinamika

BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1 Profil PT PLN Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali

PT. PLN Transmisi Jawa bagian timur dan Bali merupakan perusahaan cabang PT. PLN yang dikelola oleh badan usaha milik negara (BUMN). PT. PLN Transmisi Jawa dan Bali terletak di Jl. Suningrat No.45 Taman, Sidoarjo. PT. PLN Transmisi Jawa bagian timur dan Bali memiliki tugas dalam mengalirkan listrik dari Jawa Timur ke Bali.



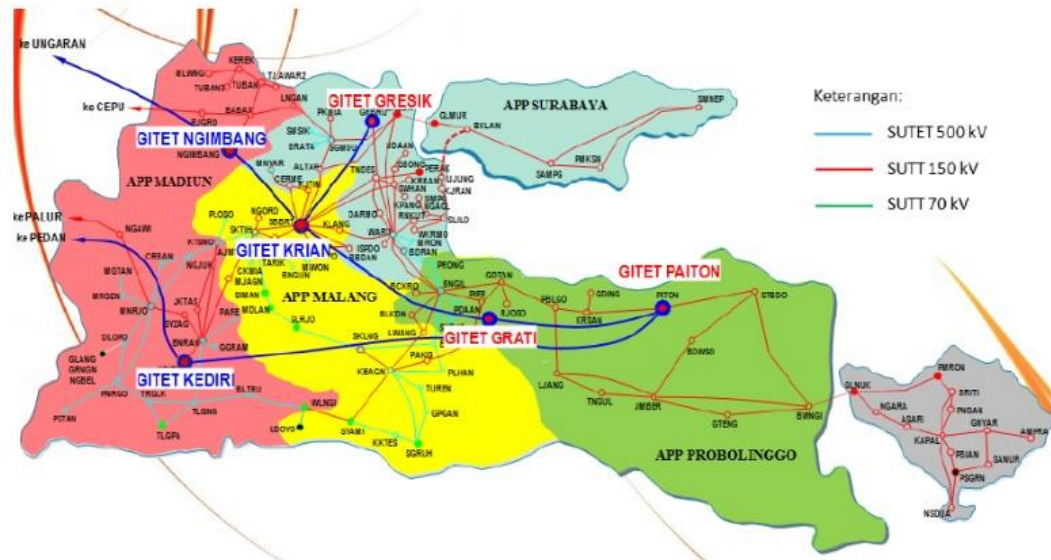
Gencarnya pembangunan Indonesia berdampak dalam semua segi, termasuk kelistrikan. Menanggapi hal tersebut PT. PLN berkomitmen untuk terus meningkatkan pelayanan salah satunya yaitu dengan penambahan kapasitas pembangkit, gardu induk dan jaringan transmisi agar pasokan di Jawa Timur tetap terpenuhi.

PT. PLN Transmisi Jawa bagian timur dan Bali memiliki tugas untuk melakukan pembangunan di wilayah Jawa bagian timur dan Bali. Demi meningkatkan efektifitas proses pengelolaan kegiatan konstruksi pembangkit dan jaringan dalam pencapaian target penyelesaian maka dibentuk Unit Organisasi di bawah PT. PLN Transmisi Jawa bagian timur dan Bali sebagai berikut :

1. PT. PLN (Persero) UPP KITRING JBTB 1 yang bertempat di Surabaya.
2. PT. PLN (Persero) UPP KITRING JBTB 2 yang bertempat di Malang.
3. PT. PLN (Persero) UPP KITRING JBTB 3 yang bertempat di Bali.

Proyek-proyek pelaksanaan yang dilakukan PT. PLN Transmisi Jawa bagian timur dan Bali diantaranya GI (Gardu Induk) 150 kV Porong, SUTT (Saluran Udara Tegangan Tinggi) 150 kV Surabaya Selatan-Kalisari, Rekonfigurasi SUTT 150 kV Karang Pilang Waru-Rungkut, GI 150 kV Sedati, Relokasi SUTT 150 Kv dan 70 kV Waru-Buduran-Porong-Bangil, SKTT 150 kV Krian-Karang Pilang, GI 150 kV Purwosari, SUTT 150 kV New Kediri-New Tulungagung-New Wlingi, Java Bali Power Transmission Project, GI 150 kV Grati Ext, GIS 150 kV Pesanggaran dan GI 150 kV kapal ekstension. Banyaknya proyek pembangunan dan terbatasnya jumlah pekerja merupakan tantangan khusus bagi PLN untuk dapat mengefektifkan pegawainya dalam menjawab tantangan pembangunan.

Banyak perjuangan yang dilakukan mulai dari lini bawah sampai lini atas dalam melaksanakan pembangunan pembangkit dan transmisi. Butuh waktu, tenaga dan keberanian ekstra belum lagi meninggalkan keluarga adalah hal yang biasa bagi pegawai PLN. Integritas untuk melakukan pembangunan kelistrikan akan selalu dipegang oleh seluruh pegawai PLN. Berikut ini gambar wilayah aliran listrik dari Jawa Timur ke Bali



Gambar 2.1 Gambar Wilayah Aliran Listrik

Pada Gambar 2.1, merupakan foto dari wilayah arus listrik yang sudah dialirkan oleh PT PLN Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali

2.2 Logo PT PLN Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali

Logo PT. PLN Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali dapat digambarkan pada gambar 2.2.



Gambar 2.2 Logo PT. PLN Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali

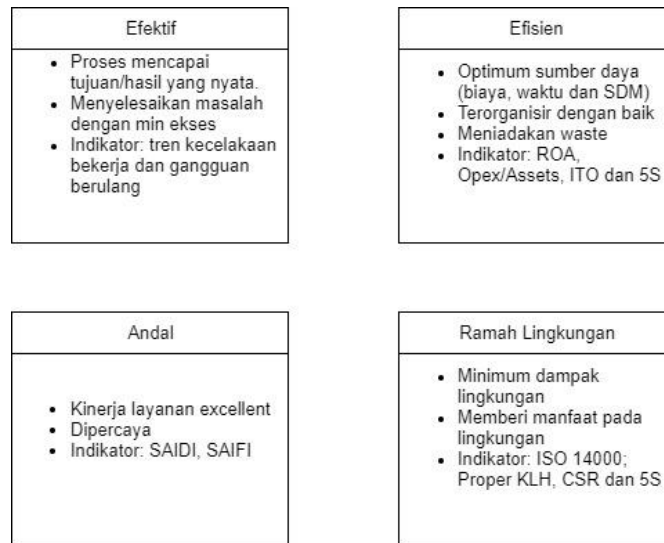
Arti Logo PT. PLN Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali adalah sebagai berikut :

- a. Huruf “TRANSMISI” dengan huruf tebal dan besar dengan warna gelap, artinya professional, kuat berpegang teguh pada sistem dan prosedur, integritas dan keilmuan serta menunjukkan aspek maskulin.
- b. Huruf “Jatim&Bali” dengan huruf miring kecil, dinamik dan warna-warni artinya peduli, empati, proaktif, seni serta menunjukkan aspek feminim.
- c. Kedua aspek tersebut harus seimbang dan proporsional
- d. Gambar tower transmisi pada huruf A dengan garis tebal seperti konduktor menggambarkan core kompetensi di bidang transmisi dengan tujuan utama transmisi yang andal (huruf A).
- e. Jatim dan Bali tanpa spasi, artinya kesatuan unit di wilayah Jatim & Bali, tanpa ego sektoral atau wilayah.
- f. Jatim dan Bali, selain menunjukkan wilayah kerja juga berarti Ja(merah) = JuarA, tim (hijau dengan garis bawah) & Bali = BersamA – peduLI. Kita harus memiliki semangat dan mental juara, bekerja dalam tim yang kuat dan solid, tim yang kuat ditandai dengan kebersamaan dan saling peduli.

2.3 Visi dan Misi Perusahaan

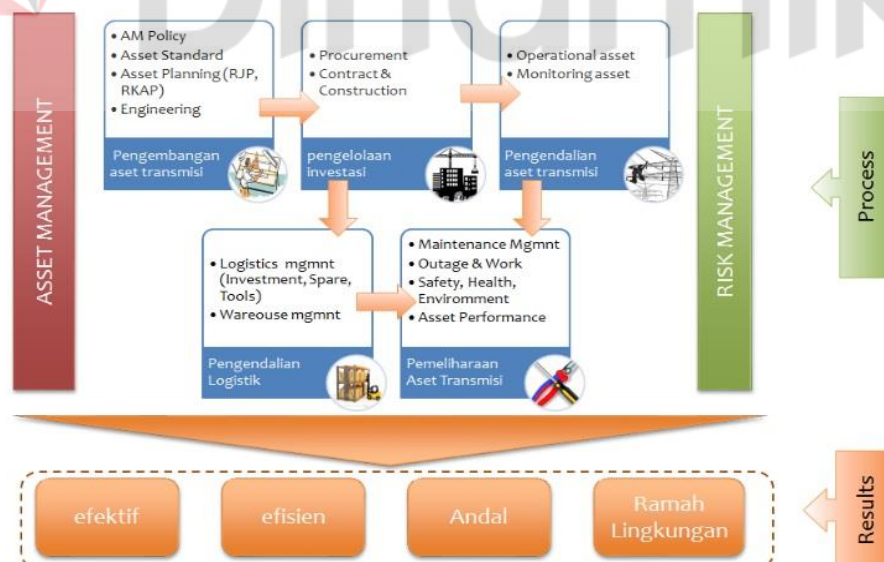
A. Visi

Menjadi pengelola transmisi yang efisien, efektif, andal dan ramah lingkungan dengan standar Internasional.



Gambar 2.3 Visi PT. PLN Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali

Misi PT. PLN Transmisi Jawa bagian timur dan Bali sesuai PERDIR 020.P/DIR/2015 adalah melakukan pengembangan dan pengelolaan asset transmisi, pengendalian investasi dan logistic transmisi, melaksanakan pemeliharaan asset transmisi secara efektif, efisien, andal dan ramah lingkungan.



Gambar 2.4 Value Chain PT PLN

2.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi pada PT. Transmisi Jawa bagian timur dan Bali dapat dilihat pada gambar 2.5 :



Gambar 2.5 Struktur Organisasi

Pada struktur organisasi PT. Transmisi Jawa bagian Timur dan Bali terdiri dari beberapa divisi dan manajer. Manajer umum adalah manajer yang mengepalai beberapa manajer dan divisi. Dibawah manajer umum terdapat 4 manajer yaitu: manajer perencanaan, manajer konstruksi dan pemeliharaan transmisi, manajer keuangan, SDM dan administrasi dan yang terakhir adalah manajer area pelaksana pemeliharaan.

Pada manajer perencanaan terdapat 4 divisi yaitu: divisi perencanaan perusahaan dan TI, divisi engineering, divisi manajemen aset dan divisi lingkungan K2 dan K3. Pada manajer konstruksi dan pemeliharaan transmisi terdapat 6 divisi yaitu: divisi pemeliharaan TI, divisi pemeliharaan jaringan, divisi

PDKB dan fasilitas pemeliharaan, divisi pemeliharaan proteksi dan meter, divisi pengendalian konstruksi dan divisi administrasi kontrak.

Pada manajer keuangan, SDM dan administrasi terdapat 6 divisi yaitu: divisi anggaran dan keuangan, divisi akuntansi, divisi SDM, divisi fasilitas dan umum, divisi hukum dan divisi logistik. Terakhir terdapat manajer area pelaksana pemeliharaan yang memiliki 3 asisten manajer yaitu: asisten manajer engineering, asisten manajer aset dan asisten manajer keuangan



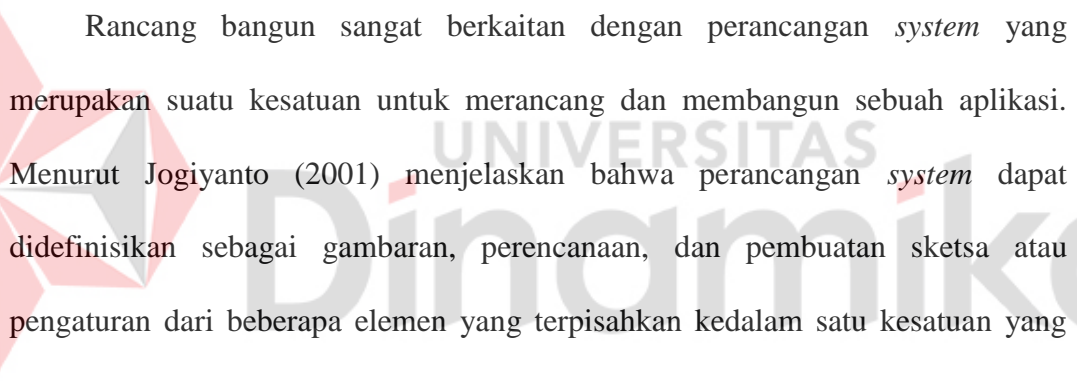
UNIVERSITAS
Dinamika

BAB III

LANDASAN TEORI

Tinjauan pustaka yaitu bagian yang akan membahas tentang uraian pemecahan masalah yang akan ditemukan pemecahannya melalui pembahasan-pembahasan secara teoritis. Teori-teori yang akan dikemukakan merupakan dasar-dasar penulis untuk meneliti masalah-masalah yang akan dihadapi penulis pada pelaksanaan pengumpulan data kerja praktik di PT, PLN Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali.

3.1 Rancang Bangun



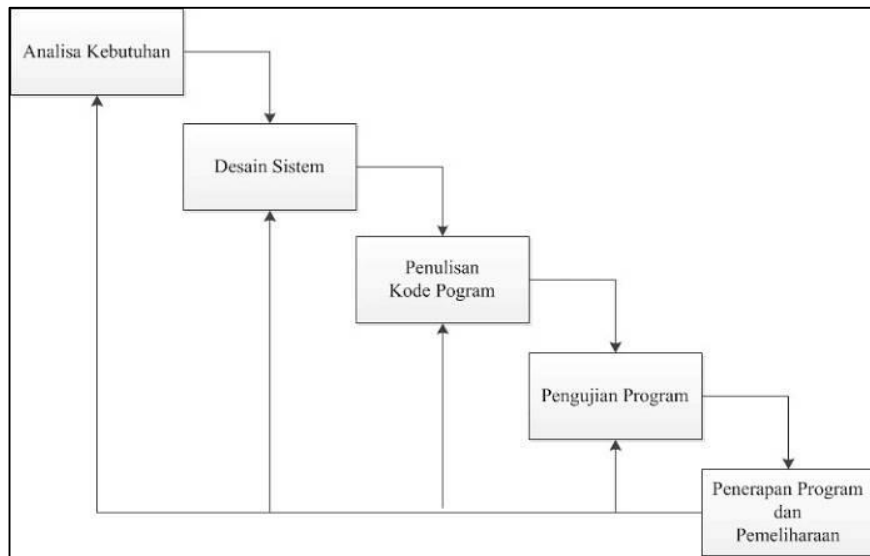
Rancang bangun sangat berkaitan dengan perancangan *system* yang merupakan suatu kesatuan untuk merancang dan membangun sebuah aplikasi. Menurut Jogiyanto (2001) menjelaskan bahwa perancangan *system* dapat didefinisikan sebagai gambaran, perencanaan, dan pembuatan sketsa atau pengaturan dari beberapa elemen yang terpisahkan kedalam satu kesatuan yang utuh dan berfungsi.

Tujuan dari perancangan *system* yaitu untuk memenuhi kebutuhan para pemakai sistem dan memberikan gambaran yang jelas dan rancang bangun yang lengkap kepada programmer. Kedua tujuan ini lebih fokus pada perancangan atau desain *system* yang terperinci.

3.1.1 *System Development Life Cycle (SDLC)*

System Development Life Cycle (SDLC) ialah proses untuk memahami bagaimana sebuah sistem informasi dapat mendukung kebutuhan bisnis dengan

merancang suatu sistem, membangun sistem tersebut, dan menyampaikannya kepada pengguna (Dennis, Wixom and Roth 2012).



Gambar 3.1 Pengembangan menggunakan Model Waterfall (Pressman, 2015)

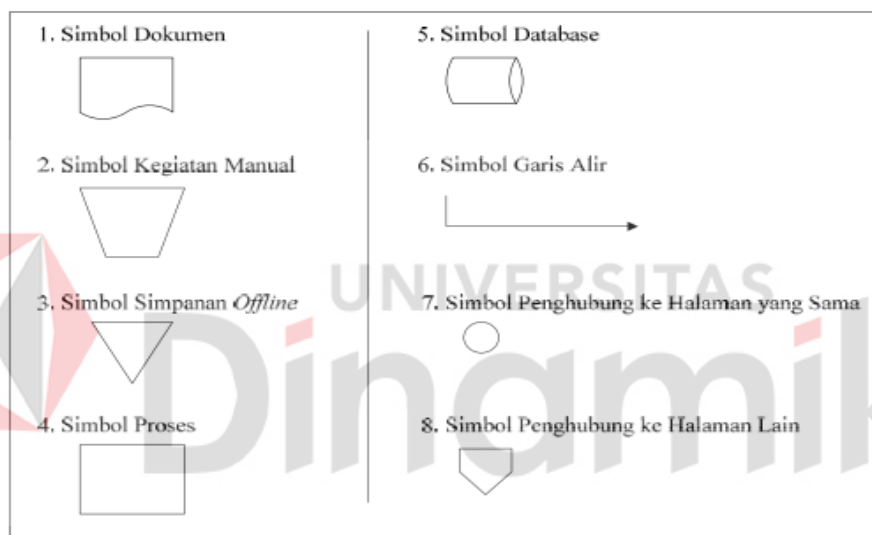
Ada 5 Tahapan yang dilakukan dalam melakukan perancangan dengan menggunakan metode *waterfall* yaitu :

- a. **Analisa Kebutuhan** membantu dalam menganalisis semua kebutuhan yang digunakan sebagai penunjang dalam pembuatan aplikasi
- b. **Desain Sistem** yaitu menganalisa sistem yang telah berjalan, kemudian dilakukan perbaikan dalam sistem yang baru.
- c. **Penulisan Kode Program** yaitu Tahapan untuk merancang dan membuat desain berdasarkan hasil rancangan yang ada. *Tool* yang digunakan dalam perancangan adalah *Xampp, Visual Studio Code*
- d. **Pengujian Program** yaitu tahapan pengujian aplikasi apakah berjalan dengan maksimal sesuai dengan rancangan yang dibuat.

- e. **Penerapan Program dan Pemeliharaan** yang termasuk diantaranya instalasi dan proses perbaikan sistem apabila ditemukan adanya kesalahan/bug yang tidak ditemukan pada tahap testing.

3.1.2 System Flow

System flow atau bagan alir sistem merupakan bagan yang menunjukkan arus pekerjaan secara keseluruhan dari sistem. *System flow* menunjukkan urutan-urutan dari prosedur yang ada didalam sistem dan menunjukkan apa yang dikerjakan sistem.



Gambar 3.2 System Flow

Berikut penjelasan tiap symbol dari *system flow*

- a. Simbol dokumen
Menunjukkan dokumen *input* dan *output* baik proses *manual* atau komputer.
- b. Simbol kegiatan *manual*
Menunjukkan kegiatan *non-komputer* yang dilakukan
- c. Simbol simpanan *offline*

Menunjukkan file *non-komputer* yang diarsip

d. Simbol proses

Menunjukkan kegiatan proses dari operasi program *computer*

e. Simbol database

Menunjukkan tempat untuk menyimpan data hasil operasi *computer*

f. Simbol garis alir

Simbol yang digunakan untuk menghubungkan antara simbol yang satu dengan simbol yang lain

g. Simbol penghubung di dalam halaman

Menunjukkan penghubung ke halaman yang sama

h. Simbol penghubung di lain halaman

Menunjukkan penghubung ke beda halaman

i. Simbol *display*

Menunjukkan respon kepada *user* setelah dilakukan kegiatan.

3.1.3 Data Flow Diagram

Menurut Wibowo (2013) *data flow diagram* atau DFD adalah suatu model logika data atau proses yang dibuat lebih mendetail dibanding diagram konteks yang diperbolehkan, bisa dicapai dengan mengembangkan diagram. Menurut Sonatha & Azmi (2010) DFD adalah gambaran sistem secara logikal.

Gambaran ini tidak tergantung pada perangkat keras, perangkat lunak, struktur data atau pengorganisasian file. Dalam penyusunan Data Flow Diagram (DFD) harus berpedoman kepada context diagram yang telah ada sebelumnya. Artinya proses yang ada pada diagram konteks diuraikan kembali secara lebih terinci ke dalam bentuk Data Flow Diagram (DFD).

Penggambaran DFD disusun berdasarkan tingkatan dibawah ini:

a. *Context Diagram*

Yaitu diagram awal yang terdiri dari sebuah proses dan menggambarkan area lingkup proses.

b. Diagram Level 0

Adalah diagram yang menggambarkan proses penting dari sistem serta interaksi *entity*, proses, alur data, dan *data source*.

c. Diagram Detail

Adalah penguraian dalam proses yang ada terhadap diagram level 0.

Diagram ini merupakan diagram yang paling rendah dan tidak dapat diuraikan lagi.

Data Flow Diagram (DFD) memiliki 4 (empat) komponen, yaitu:

1. *External Entity*

External entity ialah kesatuan di lingkungan sistem yang dapat berupa orang atau sistem yang berada di lingkungan luar sistem yang memberikan masukan atau menerima keluaran dari sistem.

2. Proses

Adalah komponen yang berfungsi untuk mentransformasikan sistem dari *input* menuju ke *output*. Proses diberi nama untuk menerangkan proses yang dilaksanakan.

3. Alur Data

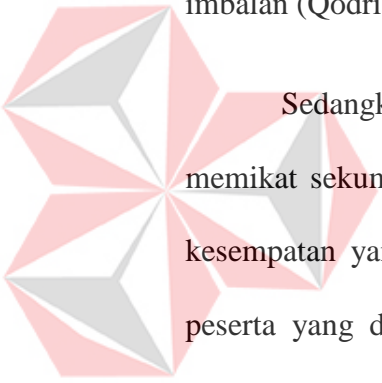
Alur data digambarkan dengan anak panah yang menuju ke dalam proses maupun ke luar proses. Alur data dipakai untuk menerangkan perpindahan data atau informasi dari suatu bagian ke bagian lainnya.

4. Data Store

Adalah tempat pengumpulan data (data tersimpan) yang disimbolkan dengan dua garis *horizontal parallel*. Data store perlu diberikan nama untuk menjelaskan nama dari *file*-nya. Data store menyangkut dengan penyimpanan data dengan cara terkomputerisasi

3.2 Rekrutmen

Rekrutmen merupakan awal dari segala kebutuhan tenaga kerja. Tujuannya, mendapatkan hasil rekrutmen yang ideal. Ideal yang dimaksud disini adalah dapat memenuhi kebutuhan divisi kerja, baik secara kualitas tenaga kerja maupun imbalan (Qodri Z, 2014).



Sedangkan Menurut Simamora (2013), tujuan rekrutmen antara lain: Untuk memikat sekumpulan besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon peserta yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi. Tujuan pasca pengangkatan (post-hiring goals) adalah penghasilan karyawan karyawan yang merupakan pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal. Upaya-upaya perekrutan hendaknya mempunyai efek luberan (spillover effects) yakni citra umum organisasi haruslah menanjak, dan bahkan pelamar-pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan-kesan positif terhadap perusahaan.

Tahap rekrutmen di PT PLN sebagai berikut :

1. Seleksi Administrasi

Seleksi administrasi ini meliputi kelengkapan-kelengkapan berkas yg kalian siapkan agar bisa lolos ke tahap selanjutnya. Dan perlu diketahui berkas-berkas yang kalian siapkan tidak lagi dimasukkan ke dalam map lagi, melainkan berkas tersebut harus di-scan agar bisa terupload di website rekrutmen PLN.

Dokumen yang diserahkan berupa CV(*curriculum vitae*), Transkrip Ijazah dan dokumen pendukung lainnya

2. Tes Potensi Akademik

TPA merupakan tes psikologi yang digunakan untuk mengukur seseorang ketika berurusan dengan obyek kata (verbal), angka (numeris) dan gambar (figural).

Berikut adalah jenis-jenis soal Tes Potensi Akademik (TPA) yang dites pada saat rekrutmen di PLN :

a. Kemampuan Verbal

Tes yang pertama adalah tes kemampuan verbal. Di bagian tes ini Kamu akan diuji sejauh apa Kamu menguasai perbendaharaan kata. Kamu juga harus bisa memahami sebuah bacaan dan bisa memahami arti kata-kata tertentu. Tes ini dibagi menjadi tes sinonim, antonim, analogi, dan perbendaharaan kata.

b. Kemampuan Numerik

Tes yang satu ini merupakan jenis tes yang menguji kemampuan matematika dasar Kamu. Tes ini dilakukan untuk mengetahui sejauh apa Kamu bisa berpikir logis dan berpikir secara terstruktur. Tes ini memiliki beberapa bagian seperti tes deret bilangan, matematika berpola, aritmatika dasar, logika matematika.

c. Kemampuan Penalaran

Tes kemampuan penalaran dilakukan untuk mengukur kemampuan seseorang berpikir secara logis. Tes ini dilakukan untuk mengetahui kemampuan seseorang mengidentifikasi masalah kemudian mencari solusi yang tepat. Tes ini dibagi menjadi tes penalaran logis dan penalaran analitis.

d. Kemampuan Visual Spasial

Berikutnya, Kamu harus mengikuti tes kemampuan visual spasial.

Tes yang satu ini adalah tes yang dilakukan untuk mengetahui kemampuan nalar seseorang. Tes ini terbagi menjadi beberapa jenis yaitu tes perbedaan gambar, pencerminan, jaring-jaring, dan persepsi gambar.

3. Tes Psikotes

Calon karyawan harus menjalani serangkaian tes psikologi untuk mengetahui beberapa kriteria yang dibutuhkan perusahaan, seperti kondisi mental, kemampuan dasar (IQ, IE atau kemampuan bahasa dan penalaran).

Jenis tes psikologi yang diterapkan di PLN :

a. Tes menggambar Orang/ Draw a Person (DAP)

Dalam tes ini kalian akan disuruh menggambar seseorang dengan tubuh lengkap dari ujung rambut sampai ujung kaki.

b. Tes menggambar pohon/Baum Tree

Oke setelah selesai gambar orang, kita disuruh gambar pohon. Bukan sembarang pohon yang digambar guys. Pohon yang digambar adalah jenis pohon dikotil, bercabang dan berakar tunggang. Contohnya pohon mangga, pohon jeruk, pohon jambu, dll.

c. Tes Wartegg

Selanjutnya adalah tes wartegg. Tes wartegg ini mengharuskan kita utk melanjutkan gambar apa yang ada di dalam kotak. Durasi pengerjaan pada tes ini sekitar 8-10 menit.

4. Tes Kesehatan Fisik

Tes kesehatan PLN ini dibagi menjadi 2 bagian yaitu tes fisik serta tes laboratorium dan penunjang. Pada tes fisik ini meliputi tinggi badan, BMI (Body Mass Index), lingkar perut, mata, gigi, telinga, tensi, keseimbangan badan dan yang terakhir adalah tes paling menakutkan yaitu tes ambeien.

Setelah lolos dari tes kesehatan fisik, kalian akan mengikuti tes kesehatan lainnya, yaitu tes lab dan penunjang. Didalam tes lab dan penunjang ini ada beberapa kali pengujian, diantaranya :

- a. Pengambilan sampel darah
- b. Urine
- c. Rontgen paru-paru
- d. ECG (Electrocardiogram) / Detak Jantung

e. Audiometri / Pendengaran

Ada pun beberapa hal yang dapat dilakukan dalam mempersiapkan tes lab ini diantaranya sebagai berikut :

- a. Menghindari makanan dan minuman berlemak tinggi yang mengandung lemak jahat seperti kuning telur, jeroan, susu dan produk turunannya seperti : keju, yoghurt, es krim dsb (untuk susu rendah lemak boleh dikonsumsi), makanan laut (udang, kepiting, cumi – cumi, kerang), makanan mengandung minyak dan santan tinggi, segala jenis minuman bergula tinggi (softdrink, sirup dengan gula tinggi, dan lain sebagainya);
- b. Memperbanyak makanan berserat tinggi diantaranya buah-buahan (Jeruk, Mangga, Jambu, Strawberry), sayuran (brokoli, wortel, dan sayuran hijau kecuali bayam agar dibatasi), ikan yang mengandung omega 3 (ikan salmon, tuna, dan sardine yang dikukus atau dibakar), kacang kedelai dan oatmeal;
- c. Berolahraga rutin dengan intensitas ringan sampai sedang seperti berjalan sehat dan lainnya

5. Wawancara

Tahap terakhir proses rekrutmen yaitu tes wawancara. Aspek dalam wawancara itu ada 3 bagian, yaitu :

A. *Customer Service Orientation*

Segala hal yang kalian lakukan harus memiliki manfaat terhadap orang lain, outputnya ada manfaatnya bagi orang sekitar kalian, dan kalian juga harus paham manfaatnya apa.

B. *Achievement/Prestasi*

Biasanya kalian akan ditanya soal pengalaman organisasi dan prestasi kalian selama kuliah, ceritakan dengan baik dan detail, sehingga pewawancara akan tertarik dengan apa yang kalian katakan dan pada suatu poin kalian akan ditanya, kesulitan apa saja yang kalian hadapi dan bagaimana caranya kalian mengatasi kesulitan itu.

C. *Continuous Learning*

Biasanya interviewer akan tanya apa yang kalian lakukan setelah lulus kuliah, segala hal yang kalian jawab harus mengarah ke hal pembelajaran yang tak henti, apapun itu,

3.3 *Website*

Menurut Yuhefizar (2009), *website* adalah metode untuk menampilkan informasi di internet, baik itu berupa teks, gambar, video dan suara maupun interaktif memiliki keuntungan yang menghubungkan (*link*) dari dokumen dengan dokumen lainnya (*hypertext*) yang dapat diakses melalui browser.

Website digunakan dalam pengembangan aplikasi ini agar lebih nyaman dan lebih interaktif dalam penyampaian teks, gambar, dan video yang akan disampaikan

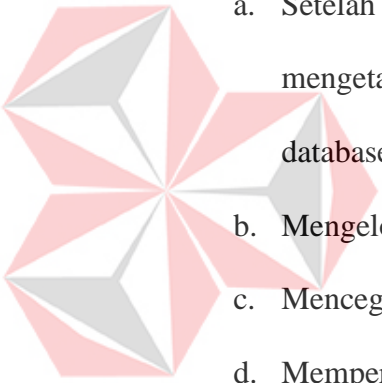
kepada pengguna dikarenakan seluruh *system* informasi pada pihak PLN dibangun dengan berbasis *website*

3.4 Database

Menurut Anhar (2010), “*Database* adalah sekumpulan tabel-tabel yang berisi data dan merupakan kumpulan dari field atau kolom. Struktur file yang menyusun sebuah *database* adalah *Data Record* dan *Field*.”

3.4.1 Fungsi Database

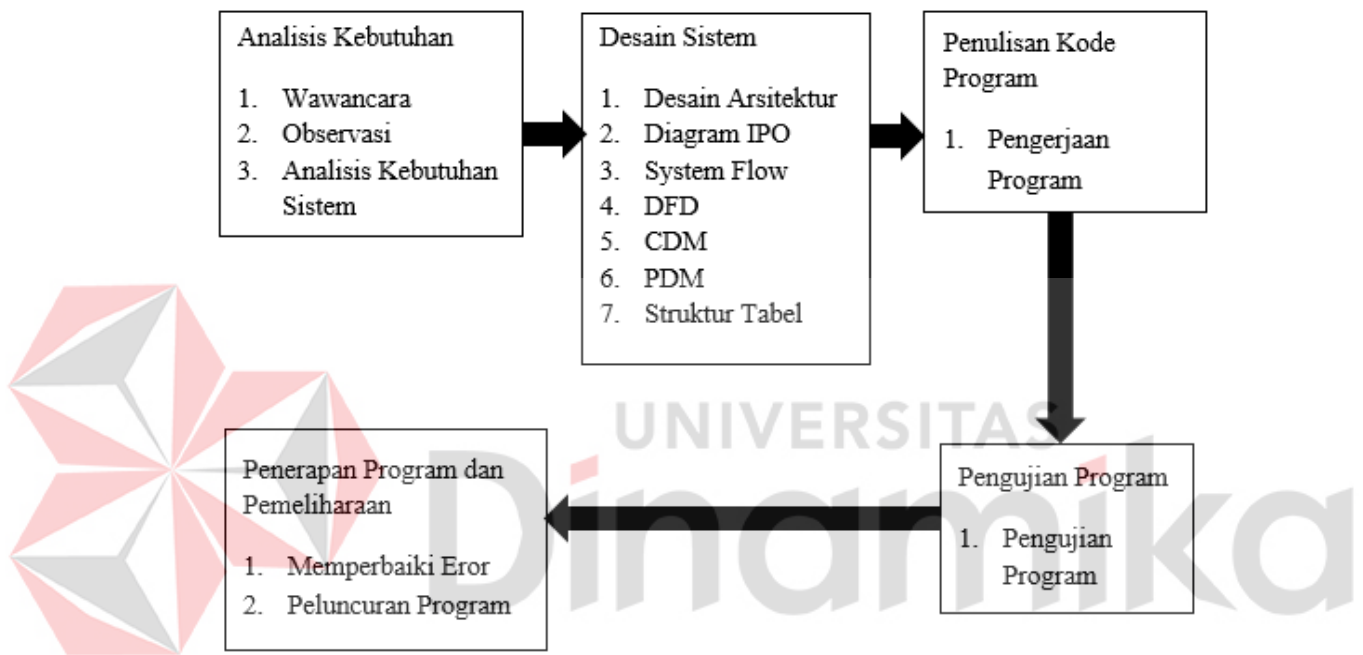
Fungsi *Database* sebagai berikut :

- 
- a. Setelah memahami pengertian *database*, tentunya kita juga harus mengetahui apa fungsi dari *database*. Berikut ini adalah beberapa fungsi *database*:
 - b. Mengelompokkan data dan informasi sehingga lebih mudah dimengerti
 - c. Mencegah terjadinya duplikat data maupun inkonsistensi data
 - d. Mempermudah proses penyimpanan, akses, pembaharuan, dan menghapus data.
 - e. Menjaga kualitas data dan informasi yang diakses sesuai dengan yang dimasukkan
 - f. Membantu proses penyimpanan data yang besar
 - g. Membantu meningkatkan kinerja aplikasi yang membutuhkan penyimpanan data

BAB IV

DESKRIPSI PEKERJAAN

Metode yang diterapkan pada penelitian ini menggunakan metode penelitian Waterfall. Dengan menggunakan metode Waterfall ini menggunakan yang sistematis dan juga berurutan dalam pengembangan penelitian.



Gambar 4.1 Model Waterfall

4.1 Analisis Sistem

Kerja praktik yang dilakukan pada PT. PLN Bagian Jawa Timur dan Bali. Ditempatkan pada bagian sumber daya manusia (SDM), yang bertujuan membantu mengembangkan sistem penilaian karyawan yang akan diaplikasikan secara otomatis. Dalam kerja praktik ini, saya berusaha menemukan masalah dan mengatasi masalah tersebut. Untuk mengatasi masalah yang terjadi maka diperlukan langkah – langkah sebagai berikut

4.1.1 Observasi

Pada tahap observasi dilakukan dengan mengamati setiap proses bisnis yang ada pada PT. PLN Transmisi Jawa bagian timur dan Bali serta penggalan setiap informasi yang diperlukan untuk merancang dan membangun aplikasi penilaian karyawan berbasis *website* pada PT. PLN Transmisi Jawa bagian timur dan Bali.

Adapun observasi yang dilakukan yaitu mempelajari proses bisnis dari penilaian karyawan yang dilakukan oleh perusahaan. Hal ini dilakukan selama berlangsungnya kerja praktik di PT. PLN Transmisi Jawa bagian timur dan Bali tepatnya pada tanggal 3 Agustus 2019 hingga tanggal 3 September 2019

Langkah ini dilakukan untuk mengamati dan mengidentifikasi cara kerja penilaian rekrutmen karyawan baru dimana masih menggunakan kertas sebagai bahan penilaian. Dalam hal ini menyebabkan kehilangan data jika terjadi kelalaian dalam pengumpulan form penilaian

4.1.2 Wawancara

Wawancara ini ditujukan pada Ibu Krisnia Ken Tantri selaku kepala bagian SDM PT PLN Transmisi Jawa Timur dan Bali. Langkah ini untuk mengetahui permasalahan – permasalahan yang terjadi dan untuk memperoleh kebutuhan – kebutuhan sistem yang akan dibangun untuk menghasilkan informasi pembuatan aplikasi penilaian rekrutmen karyawan seperti identifikasi yang terdapat pada tabel 4.1 di sub bab identifikasi masalah

Hasil dari wawancara ini yaitu untuk dapat mengetahui rancangan sistem yang akan dibuat serta permasalahan yang dialami dari proses bisnis penilaian karyawan dan juga dapat beberapa dokumen sebagai penunjang pembuatan aplikasi

seperti data penguasaan skill berdasarkan jabatan, cara perhitungan nilai, dan cara pembuatan laporan

Setiap penguasaan skill yang ada mempunyai nilai KKJ (Kebutuhan Kompetensi Jabatan) yang dibuat sebagai acuan nilai yang akan diberikan oleh penilai.

Nilai KKJ sendiri sudah ditentukan dari pihak perusahaan. Nilai yang diberikan oleh penilai akan dibagi dengan nilai KKJ yang sudah ditetapkan dan dikali 100% yang akan menjadi nilai setiap penguasaan skill. Setelah dapat nilai akhir setiap penguasaan skill, maka nilai tersebut akan ditotal dan akan menjadi nilai akhir dari peserta.

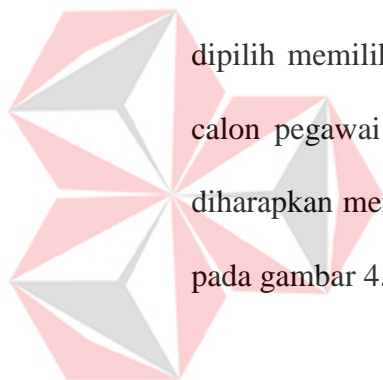
Cara pembuatan laporan sendiri terdiri dari nama peserta, nama penguasaan skill, nama penilai, dan nilai akhir setiap peserta. Dan dibawah sendiri terdapat tanggal pembuatan laporan dan tanda tangan setiap penilai.

4.1.3 Analisis Proses Bisnis

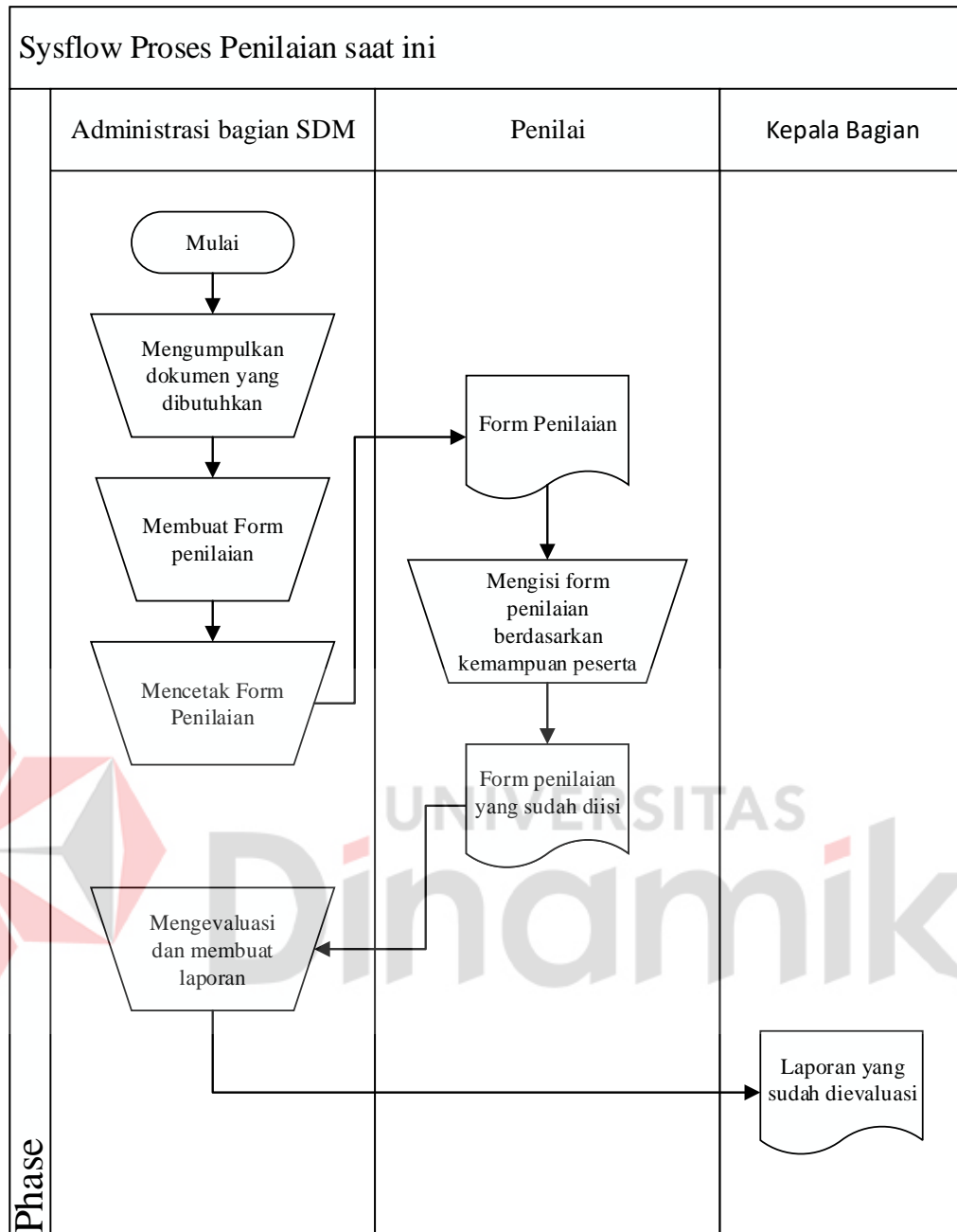
Perekrutan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu hal penting dalam proses bisnis suatu perusahaan. Proses perekrutan SDM atau pegawai berpengaruh besar dalam pencapaian misi dan visi dari perusahaan tersebut. Hal ini dapat disebabkan karena kemampuan pegawai yang tidak memenuhi kriteria maupun kesalahan dalam penempatan pegawai. Oleh karena itu, sebagian besar perusahaan melakukan perekrutan pegawai dengan tes seleksi sesuai kriteria yang ditetapkan perusahaan tersebut.

Proses seleksi dilakukan untuk mencegah perusahaan merekrut pegawai di bawah standar yang ditetapkan. Berdasarkan hasil seleksi tersebut, perusahaan

dapat menentukan calon pegawai yang sesuai dengan kriteria perusahaan. Selain itu, dari hasil seleksi dapat diperoleh calon pegawai yang mampu bekerja secara optimal. Sebelum diadakannya seleksi, pendaftar diharuskan melengkapi dokumen-dokumen yang diperlukan sesuai dengan ketentuan pihak PT PLN Persero. Setelah itu, bagian SDM PT PLN akan mengevaluasi dokumen-dokumen dari pendaftar dan melakukan pemanggilan terhadap calon pegawai yang memenuhi syarat minimal pendaftaran untuk melakukan tes wawancara dan presentasi kepada penilai yang sudah ditentukan dengan tujuan menyeleksi calon pegawai. Penilai tersebut akan menilai berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh calon karyawan dengan standar kemampuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Setiap pekerjaan yang dipilih memiliki standar sendiri agar dapat lolos seleksi. Setelah seleksi selesai, calon pegawai yang berhasil lolos akan diberikan surat pemanggilan kerja dan diharapkan menjadi pegawai tetap di perusahaan seperti yang sudah digambarkan pada gambar 4.2



UNIVERSITAS
Dinamika



Gambar 4.2 Document Flow Penilaian saat ini

A. Identifikasi Masalah

Tahap identifikasi masalah ini digunakan untuk pembangunan aplikasi dengan menganalisis permasalahan yang ada, seperti pada tabel berikut :

Tabel 4.1 Identifikasi Masalah

No	Masalah	Penyebab	Solusi
1	Sering terjadi kehilangan rekap data penilaian karyawan	Terselipnya laporan penilaian karyawan di dokumen lain	Membuat aplikasi penilaian yang dapat menyimpan rekap data penilaian karyawan secara otomatis

B. Kebutuhan Pengguna

Berdasarkan hasil wawancara, maka dibuatlah analisis pengguna untuk mengetahui kebutuhan dari masing – masing pengguna yang berhubungan langsung dengan aplikasi yang dibuat supaya dapat sesuai dengan apa yang dibutuhkan. Peran dan tanggung jawab pengguna antara lain :

Tabel 4.2 Kebutuhan Pengguna

No	Pengguna	Tanggung Jawab	Kebutuhan
1	Administrasi Bagian SDM	<ul style="list-style-type: none"> - Input Data Peserta - Input Data Penilai - Input Penguasaan Skill 	<ul style="list-style-type: none"> • Input Peserta • Update Peserta • Delete Peserta • Input Penilai

		- Cetak dan Lihat Laporan Penilaian	<ul style="list-style-type: none"> • Update Penilai • Delete Penilai • Input Penguasaan Skill • Update Penguasaan Skill
			<ul style="list-style-type: none"> • Delete Penguasaan Skill • Melihat laporan penilaian • Mencetak laporan penilaian
2	Penilai	- Menilai setiap peserta sesuai kompetensi	• Mengisi form penilaian setiap peserta
3	Kepala Bagian	- Melihat laporan nilai peserta yang sudah valid	• Melihat laporan penilaian

C. Kebutuhan Fungsional

Kebutuhan fungsional merupakan proses penyusunan fungsi apa saja yang akan dibangun di dalam sistem. Fungsi – fungsi yang dibangun didalam sistem tersebut nantinya akan digunakan oleh para pengguna sesuai kebutuhannya.

Pengguna sistem tersebut di dalam kasus ini adalah Admin dan Penilai di PT PLN Transmisi Jawa Timur dan Bali. Berikut ini merupakan hasil analisis kebutuhan fungsional untuk para pengguna sistem yang akan dibangun yang akan dijelaskan pada tabel 4.3 sampai tabel 4.13

1. Fungsi Input Data Peserta

Tabel 4.3 Input Data Peserta

Fungsi	Melakukan input data peserta
Pengguna	Administrasi Bagian SDM
Deskripsi	Fungsi ini dilakukan untuk menambah data peserta
Kondisi Awal	a. <i>User</i> belum <i>login</i>
	b. Data peserta masih kosong
Alur	1. <i>User</i> login
	2. <i>User</i> memilih menu master data peserta
	3. <i>User</i> menekan tombol tambah data
	4. <i>User</i> mengisi form pengisian data peserta
	5. <i>User</i> menekan tombol simpan 5.1 Data peserta berhasil tersimpan
	6. <i>User</i> menutup form peserta
Error Handling	1. Jika <i>user</i> tidak mengisi lengkap form permintaan yang harus diisi, maka notifikasi peringatan akan muncul

2. Fungsi Ubah data Peserta

Tabel 4.4 Ubah Data Peserta

Fungsi	Melakukan ubah data peserta
Pengguna	Administrasi Bagian SDM
Deskripsi	Fungsi ini dilakukan untuk mengubah data peserta
Kondisi Awal	a. <i>User</i> belum <i>login</i>
	b. Data peserta belum diubah
Alur	1. <i>User</i> login
	2. <i>User</i> memilih menu master data peserta
	3. <i>User</i> menekan tombol ubah data
	4. <i>User</i> mengubah data peserta yang ingin diubah
	5. <i>User</i> menekan tombol ubah
	5.1 Data peserta berhasil berubah
Error Handling	6. <i>User</i> menutup form peserta
	1. Jika <i>user</i> tidak mengisi lengkap form permintaan yang harus diisi, maka notifikasi peringatan akan muncul

3. Fungsi Hapus data Peserta

Tabel 4.5 Hapus Data Peserta

Fungsi	Melakukan hapus data peserta
Pengguna	Administrasi Bagian SDM
Deskripsi	Fungsi ini dilakukan untuk mengubah data peserta
Kondisi Awal	g. <i>User</i> belum <i>login</i>
	h. Data peserta belum dihapus
Alur	1. <i>User</i> login
	2. <i>User</i> memilih menu master data peserta
	3. <i>User</i> menekan tombol hapus data
	5.1 Data peserta berhasil dihapus
	4. <i>User</i> menutup form peserta

4. Fungsi Input data Penilai

Tabel 4.6 Input Data Penilai

Fungsi	Melakukan input data penilai
Pengguna	Administrasi Bagian SDM
Deskripsi	Fungsi ini dilakukan untuk menambah data penilai
Kondisi Awal	a. <i>User</i> belum <i>login</i>
	b. Data penilai masih kosong

Alur	1. <i>User</i> login
	2. <i>User</i> memilih menu master data penilai
	3. <i>User</i> menekan tombol tambah data
	4. <i>User</i> mengisi form pengisian data penilai
	5. <i>User</i> menekan tombol simpan 5.1 Data penilai berhasil tersimpan
	6. <i>User</i> menutup form penilai
<i>Error Handling</i>	1. Jika <i>user</i> tidak mengisi lengkap form permintaan yang harus diisi, maka notifikasi peringatan akan muncul

5. Fungsi Ubah data penilai

Tabel 4.7 Ubah Data Penilai

Fungsi	Melakukan ubah data penilai
Pengguna	Administrasi Bagian SDM
Deskripsi	Fungsi ini dilakukan untuk mengubah data penilai
Kondisi Awal	a. <i>User</i> belum <i>login</i>
	b. Data penilai belum diubah
Alur	1. <i>User</i> login
	2. <i>User</i> memilih menu master data penilai
	3. <i>User</i> menekan tombol ubah data
	4. <i>User</i> mengubah data penilai yang ingin diubah
	5. <i>User</i> menekan tombol ubah

	5.1 Data penilai berhasil berubah
	6. <i>User</i> menutup form penilai
<i>Error Handling</i>	1. Jika <i>user</i> tidak mengisi lengkap form permintaan yang harus diisi, maka notifikasi peringatan akan muncul


6. Fungsi Hapus data penilai

Table 4.8 Hapus Data Penilai

Fungsi	Melakukan hapus data penilai
Pengguna	Administrasi Bagian SDM
Deskripsi	Fungsi ini dilakukan untuk mengubah data penilai
Kondisi Awal	a. <i>User</i> belum login
	b. Data penilai belum dihapus
Alur	1. <i>User</i> login
	2. <i>User</i> memilih menu master data penilai
	3. <i>User</i> menekan tombol hapus data 5.1 Data penilai berhasil dihapus
	4. <i>User</i> menutup form peserta


7. Fungsi Input Data Penguasaan Skill

Tabel 4.9 Input Data Penguasaan Skill

Fungsi	Melakukan input data penguasaan skill
Pengguna	Administrasi Bagian SDM
Deskripsi	Fungsi ini dilakukan untuk menambah data penguasaan skill
Kondisi Awal	a. <i>User</i> belum <i>login</i>
	b. Data penguasaan skill masih kosong
 Alur	1. <i>User</i> login
	2. <i>User</i> memilih menu master data penguasaan skill
	3. <i>User</i> menekan tombol tambah data
	4. <i>User</i> mengisi form pengisian data penguasaan skill
	5. <i>User</i> menekan tombol simpan
	5.1 Data penguasaan skill berhasil tersimpan
	6. <i>User</i> menutup form penguasaan skill
Error Handling	1. Jika <i>user</i> tidak mengisi lengkap form permintaan yang harus diisi, maka notifikasi peringatan akan muncul


8. Fungsi Ubah data Penguasaan Skill

Table 4.10 Ubah Data Penguasaan Skill

Fungsi	Melakukan ubah data penguasaan skill
Pengguna	Administrasi Bagian SDM
Deskripsi	Fungsi ini dilakukan untuk mengubah data penguasaan skill
Kondisi Awal	a. <i>User</i> belum <i>login</i>
	b. Data penguasaan skill belum diubah
 Alur	1. <i>User</i> login
	2. <i>User</i> memilih menu master data penguasaan skill
	3. <i>User</i> menekan tombol ubah data
	4. <i>User</i> mengubah data penguasaan skill yang ingin diubah
	5. <i>User</i> menekan tombol ubah 5.1 Data penguasaan skill berhasil berubah
	6. <i>User</i> menutup form penguasaan skill
Error Handling	1. Jika <i>user</i> tidak mengisi lengkap form permintaan yang harus diisi, maka notifikasi peringatan akan muncul

9. Fungsi Hapus data penguasaan skill

Table 4.11 Hapus Data Penguasaan Skill

Fungsi	Melakukan hapus data penguasaan skill
Pengguna	Administrasi Bagian SDM
Deskripsi	Fungsi ini dilakukan untuk mengubah data penguasaan skill
Kondisi Awal	a. <i>User</i> belum <i>login</i>
	b. Data penguasaan skill belum dihapus
 Alur	1. <i>User</i> login
	2. <i>User</i> memilih menu master data penguasaan skill
	3. <i>User</i> menekan tombol hapus data
	5.1 Data penguasaan skill berhasil dihapus
	4. <i>User</i> menutup form penguasaan skill

10. Fungsi Penilaian Peserta

Table 4.12 Penilaian Peserta

Fungsi	Penilaian peserta sesuai kemampuan
Pengguna	Penilai
Deskripsi	Menilai peserta yang akan menjadi karyawan sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan

Kondisi Awal	a. <i>User</i> belum <i>login</i>
	b. Peserta belum dinilai
Alur	1. <i>User</i> login
	2. <i>User</i> memilih menu penilaian karyawan
	3. <i>User</i> memilih peserta yang akan dinilai
	4. <i>User</i> mengisi form penilaian sesuai kemampuan yang dimiliki peserta
	5. <i>User</i> menekan tombol simpan 5.1 Data penilaian berhasil tersimpan
	6. <i>User</i> menutup form penilaian karyawan
Error Handling	1. Jika <i>user</i> tidak mengisi lengkap form permintaan yang harus diisi, maka notifikasi peringatan akan muncul 2. Jika <i>user</i> tidak mengisi sesuai peraturan maka notifikasi peringatan akan muncul

11. Fungsi Pembuatan Laporan

Table 4.13 Pembuatan Laporan

Fungsi	Laporan data penilaian peserta
Pengguna	Administrasi Bagian SDM, Kepala Bagian
Deskripsi	Merekap laporan data peserta yang sudah dinilai
Kondisi Awal	a. <i>User</i> belum <i>login</i>

Alur	1. <i>User</i> login
	2. <i>User</i> memilih menu laporan penilaian
	3. <i>User</i> memilih laporan sesuai jabatan yang ingin dilihat
	4. <i>User</i> menekan tombol laporan
	5. <i>User</i> melihat laporan yang sudah disediakan
	6. <i>User</i> menutup form laporan penilaian

D. Kebutuhan Non Fungsional

Analisis kebutuhan non fungsional bertujuan untuk mengetahui kebutuhan rancang bangun aplikasi penilaian rekrutmen karyawan di luar kebutuhan fungsional, yang harus tersedia dalam aplikasi penilaian rekrutmen karyawan yang akan dibangun.

Table 4.14 Kebutuhan Non Fungsional

Kriteria	Kebutuhan Non Fungsional
Keamanan	1. <i>User</i> login menggunakan user name dan password tertentu. 2. Adanya pengaturan hak akses untuk fungsi administrasi bagian SDM, penilai, dan kepala bagian SDM
<i>Usability</i>	Mempermudah pengguna dalam mengakses dan menggunakan perangkat lunak

<i>Respons Time</i>	Untuk menjalankan masing-masing fungsi, waktu yang dibutuhkan sistem tidak melebihi 3 detik
---------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------

E. Analisis Perangkat Kebutuhan Perangkat Lunak

Kebutuhan perangkat lunak atau *software* adalah suatu program yang digunakan untuk mengembangkan dan membangun aplikasi *monitoring* pendidikan dan pelatihan. Adapun perangkat lunak yang digunakan ialah sebagai berikut:

1. Sistem operasi menggunakan sistem operasi minimal windows 7.
2. XAMPP untuk membuat *web server*.
3. Bahasa pemrograman yang digunakan yaitu PHP dan *JavaScript*.
4. Basis data yang digunakan yaitu *MySQL database*.

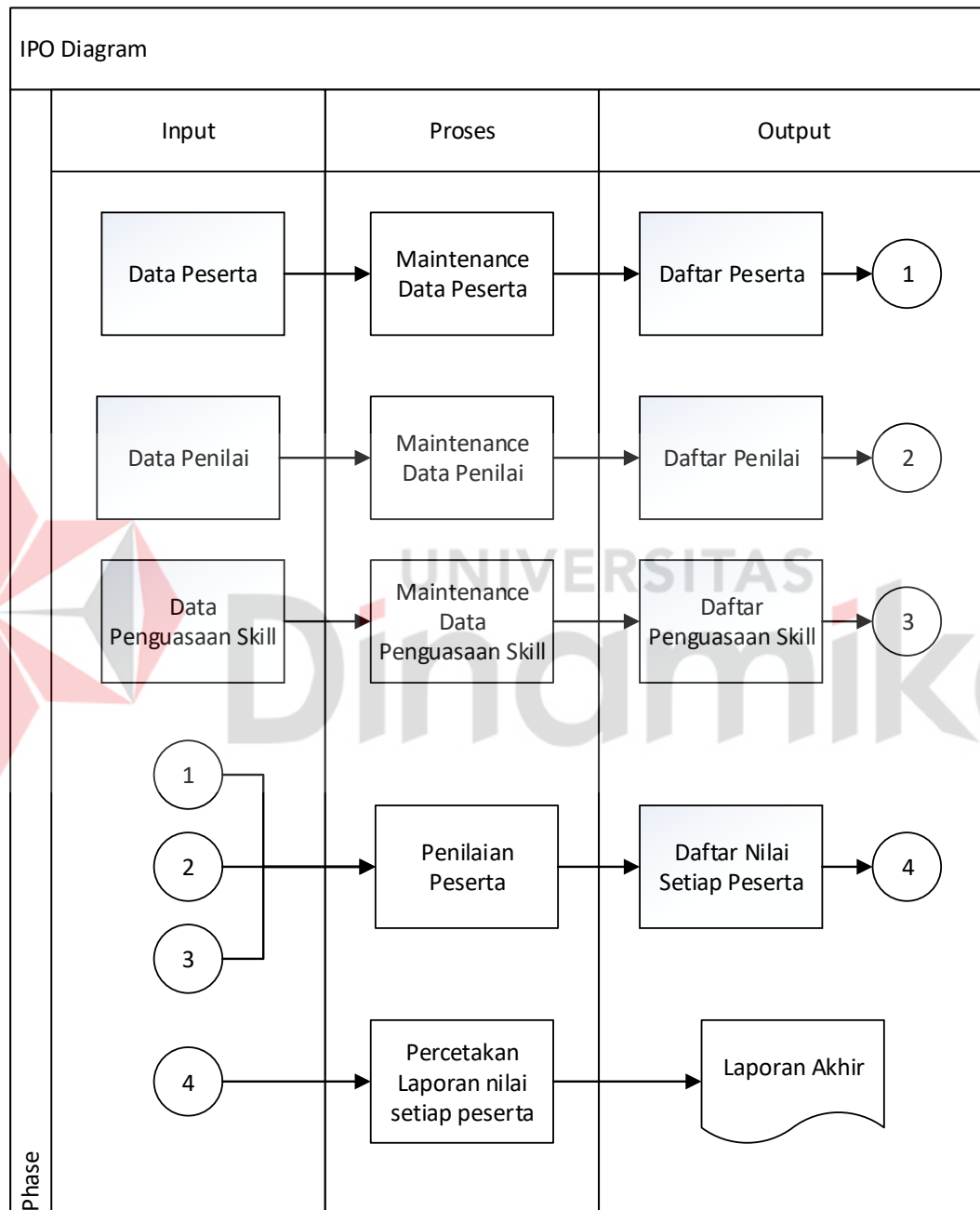
F. Analisis Kebutuhan Perangkat Keras

Berdasarkan analisis kebutuhan perangkat lunak yang telah dibuat maka dapat dilanjutkan dengan analisis kebutuhan perangkat keras. Kebutuhan perangkat keras merupakan komponen peralatan fisik yang membentuk sistem, serta perangkat keras lain yang mendukung *device* dalam menjalankan fungsinya. Kebutuhan perangkat keras yang dibutuhkan adalah sebagai berikut:

1. *Processor : Dualcore CPU minimum 1.0 GHz*
2. *Memory : minimum 2 GB RAM*
4. *Hardisk : Minimal kapasitas 10 GB*
5. *Monitor dengan resolusi 1024 x 768 XGA*
6. *Mouse dan Keyboard*

4.2 IPO Diagram

Berdasarkan hasil dari semua analisis terhadap aplikasi penilaian karyawan, maka dapat digambarkan dalam sebuah IPO diagram seperti pada gambar 4.3



Gambar 4.3 IPO Diagram

4.3 Perancangan Sistem

Perancangan sistem adalah tahap setelah analisis sistem dari siklus rancang bangun sistem yang nantinya akan berupa penggambaran, perencanaan, dan implementasi sistem. Adanya perancangan sistem diharapkan dalam pembuatan aplikasi dapat tersruktur sesuai dengan perancangan sistem yang dibuat.

Tujuan dari perancangan sistem adalah untuk memahami kebutuhan atau persyaratan perusahaan dan untuk mendokumentasikan persyaratan tersebut dengan spesifikasi tertentu.

Perancangan sistem secara umum merupakan persiapan dari perancangan terinci. Perancangan secara umum mengidentifikasi komponen-komponen sistem informasi yang akan dirancang secara rinci.

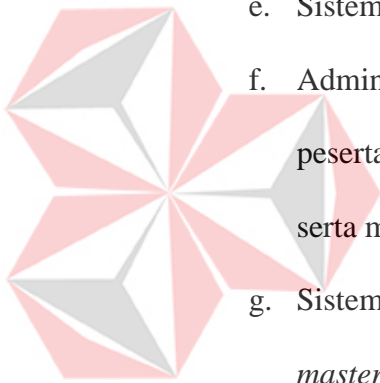
4.3.1 Alur Sistem Aplikasi (*System Flow Diagram*)

System Flow diagram merupakan sebuah alur sistem yang ditawarkan dan menjelaskan terkait dengan aktivitas-aktivitas dan keputusan yang terjadi pada sistem. *System flow* diagram juga dapat menggambarkan urutan-urutan proses yang ada pada sistem yang dibuat. Pada *system flow* menjelaskan tentang alur proses yang terjadi di dalam sistem diantaranya: proses pengelolaan data master, penilaian karyawan, dan pengelolaan laporan. Alur *system flow* pada aplikasi penilaian rekrutmen karyawan berbasis *web* pada PT. PLN Transmisi Jawa bagian Timur dan Bali dapat digambarkan pada gambar dibawah ini:

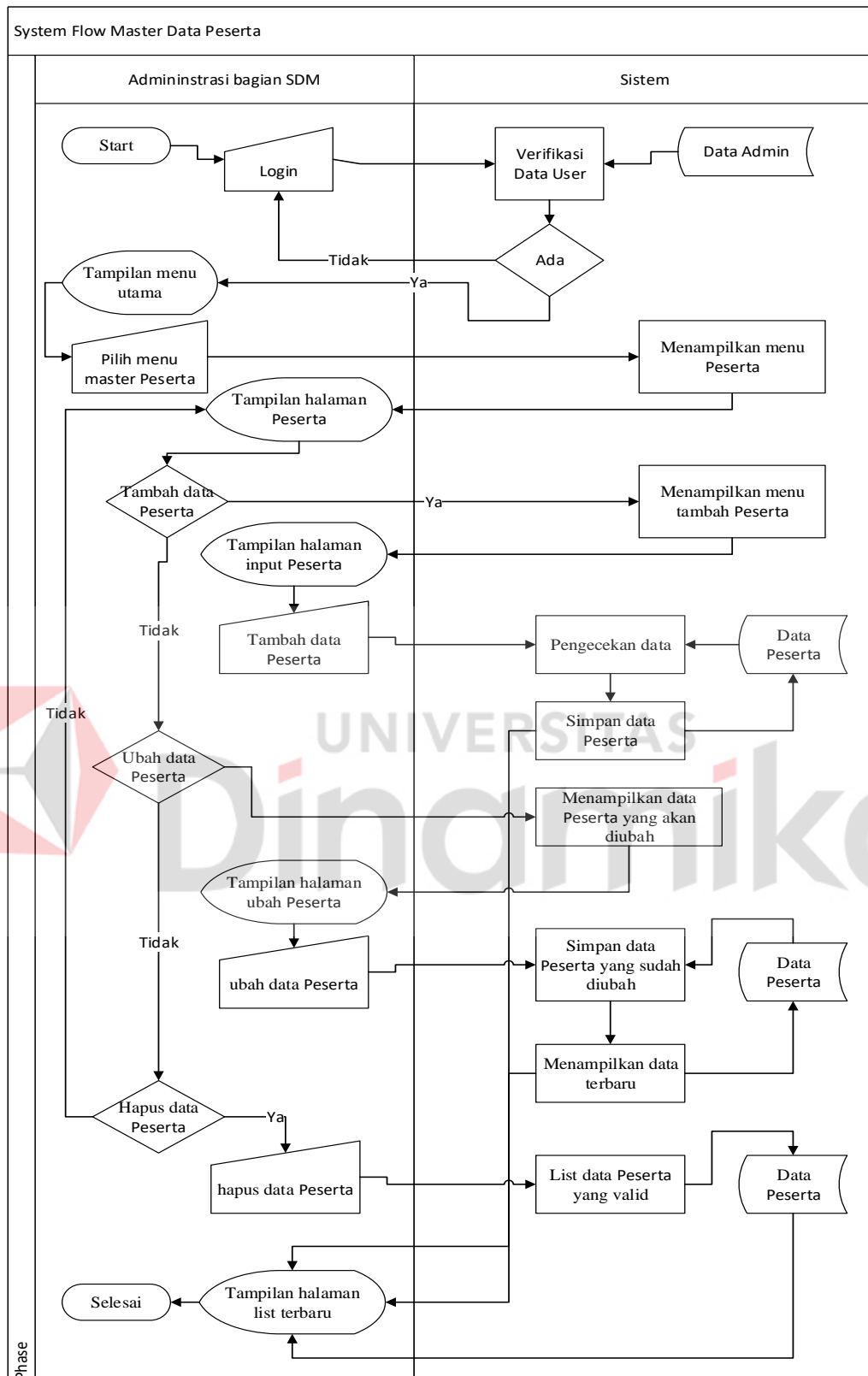
A. *System Flow Master Data Peserta*

Adapun prosedur dari pengelolaan data *master* peserta adalah sebagai berikut:

- a. Admin SDM melakukan *login* ke sistem
- b. Sistem melakukan pengecekan data *user* dengan *database*
- c. Jika data *login* ada dan benar maka sistem akan menampilkan halaman utama aplikasi dan jika data *login* tidak ada ataupun salah maka sistem akan tetap di halaman *login*
- d. Pihak admin SDM memilih menu data *master* peserta.
- e. Sistem akan menampilkan halaman data *master* peserta
- f. Admin SDM memilih menu tambah data untuk menyimpan data *master* peserta yang baru, dan menu ubah untuk mengubah data *master* peserta, serta menu hapus untuk menghapus data *master* peserta.
- g. Sistem akan menyimpan dalam *database*, lalu menampilkan halaman data *master* peserta.



UNIVERSITAS
Dinamika

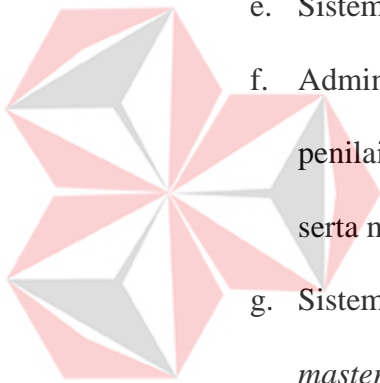


Gambar 4.4 System Flow Master Data Peserta

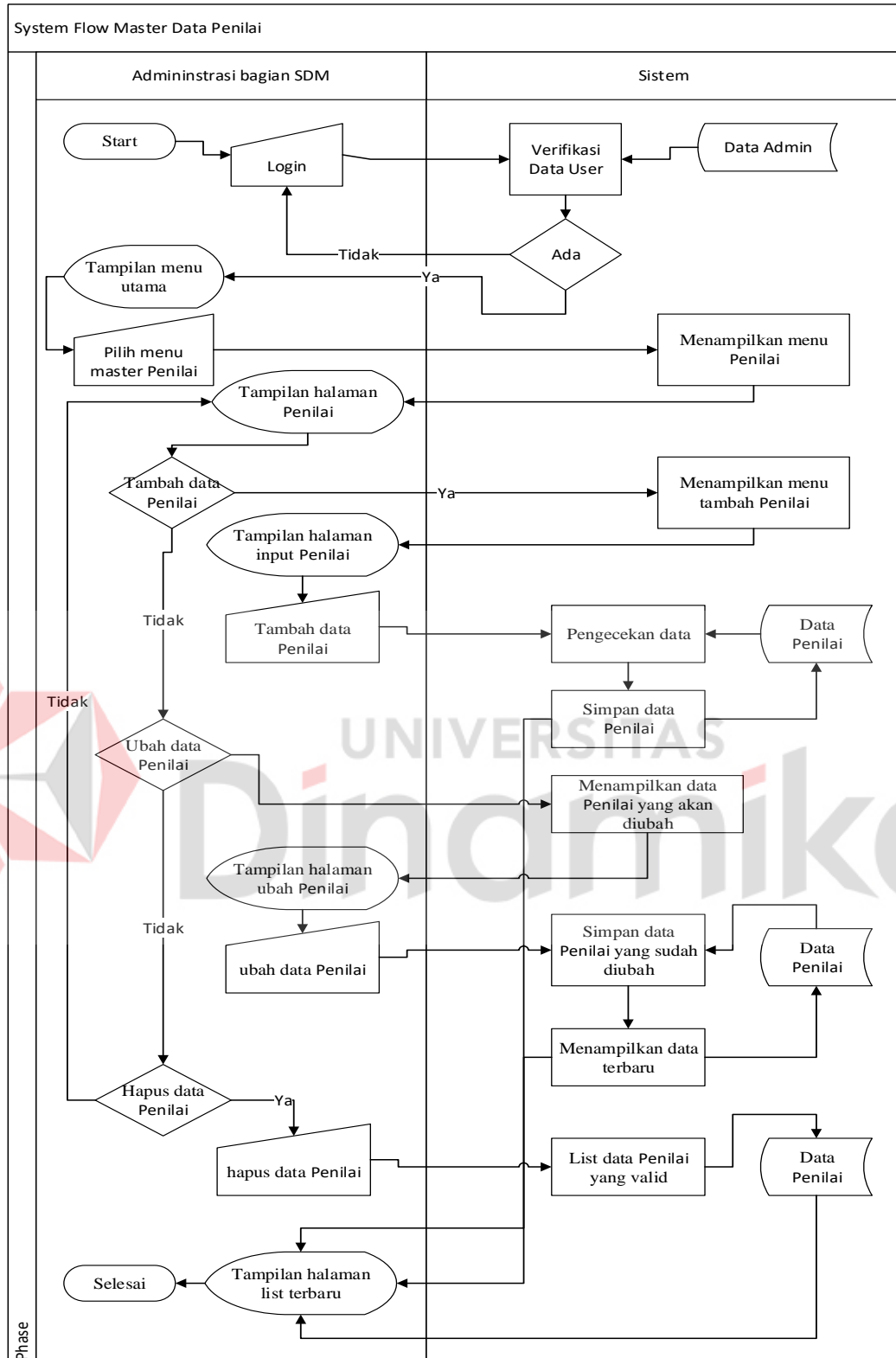
B. *System Flow Master Data Penilai*

Adapun prosedur dari pengelolaan data *master* penilai adalah sebagai berikut:

- a. Admin SDM melakukan *login* ke sistem
- b. Sistem melakukan pengecekan data *user* dengan *database*
- c. Jika data *login* ada dan benar maka sistem akan menampilkan halaman utama aplikasi dan jika data *login* tidak ada ataupun salah maka sistem akan tetap di halaman *login*
- d. Pihak admin SDM memilih menu data *master* penilai.
- e. Sistem akan menampilkan halaman data *master* penilai
- f. Admin SDM memilih menu tambah data untuk menyimpan data *master* penilai yang baru, dan menu ubah untuk mengubah data *master* penilai, serta menu hapus untuk menghapus data *master* penilai.
- g. Sistem akan menyimpan dalam *database*, lalu menampilkan halaman data *master* penilai.



UNIVERSITAS
Dinamika

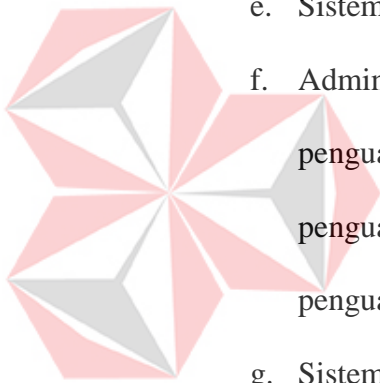


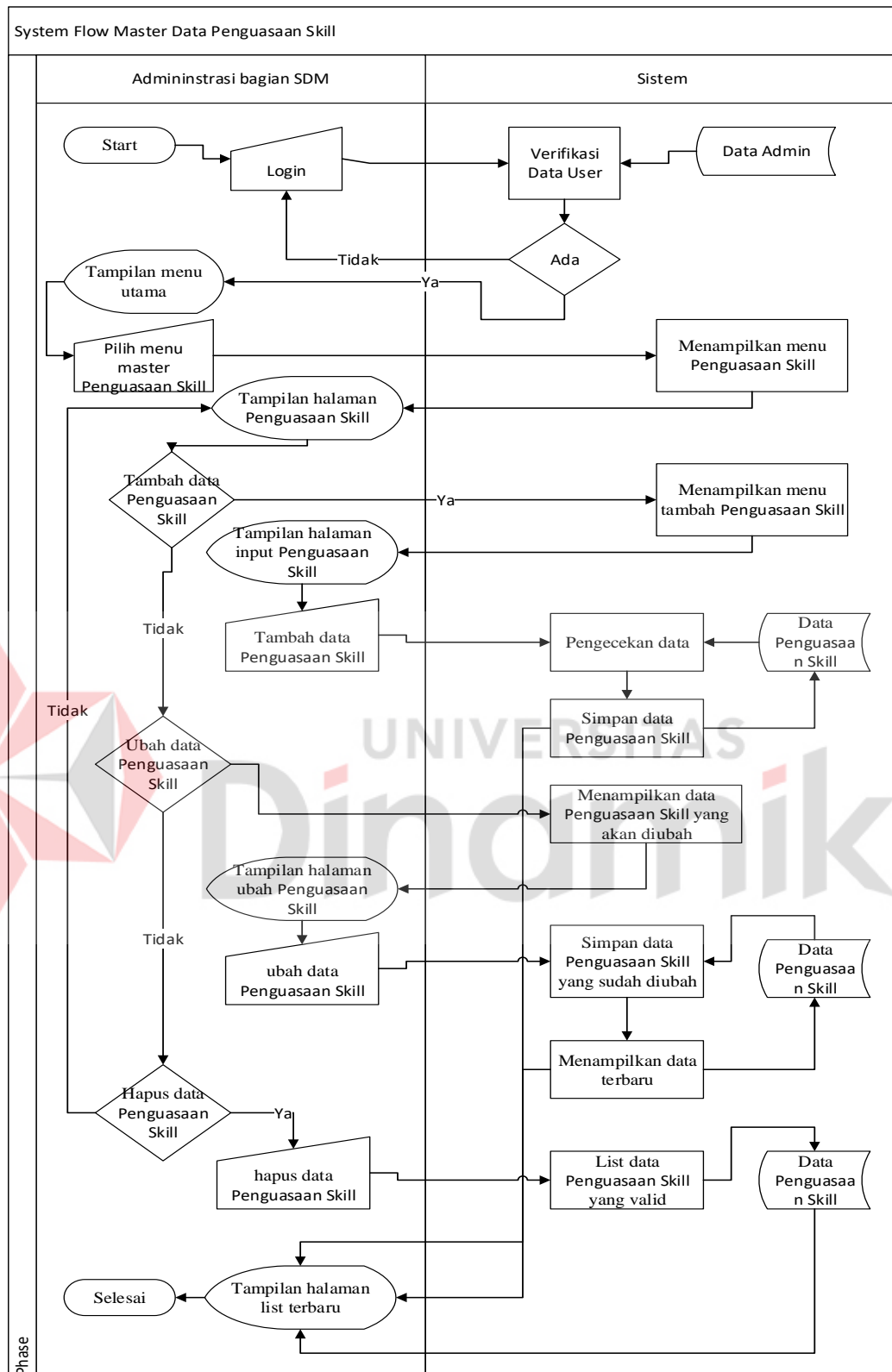
Gambar 4.5 System Flow Master Data Penilai

C. *System Flow Master Data Penguasaan Skill*

Adapun prosedur dari pengelolaan data *master* penguasaan *skill* adalah sebagai berikut:

- a. Admin SDM melakukan *login* ke sistem
- b. Sistem melakukan pengecekan data *user* dengan *database*
- c. Jika data *login* ada dan benar maka sistem akan menampilkan halaman utama aplikasi dan jika data *login* tidak ada ataupun salah maka sistem akan tetap di halaman *login*
- d. Pihak admin SDM memilih menu data *master* penguasaan *skill*.
- e. Sistem akan menampilkan halaman data *master* penguasaan *skill*.
- f. Admin SDM memilih menu tambah data untuk menyimpan data *master* penguasaan *skill* yang baru, dan menu ubah untuk mengubah data *master* penguasaan *skill*, serta menu hapus untuk menghapus data *master* penguasaan *skill*.
- g. Sistem akan menyimpan dalam *database*, lalu menampilkan halaman data *master* penguasaan *skill*.



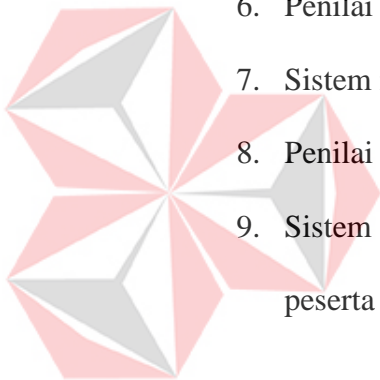


Gambar 4.6 System Flow Master Data Penguasaan Skill

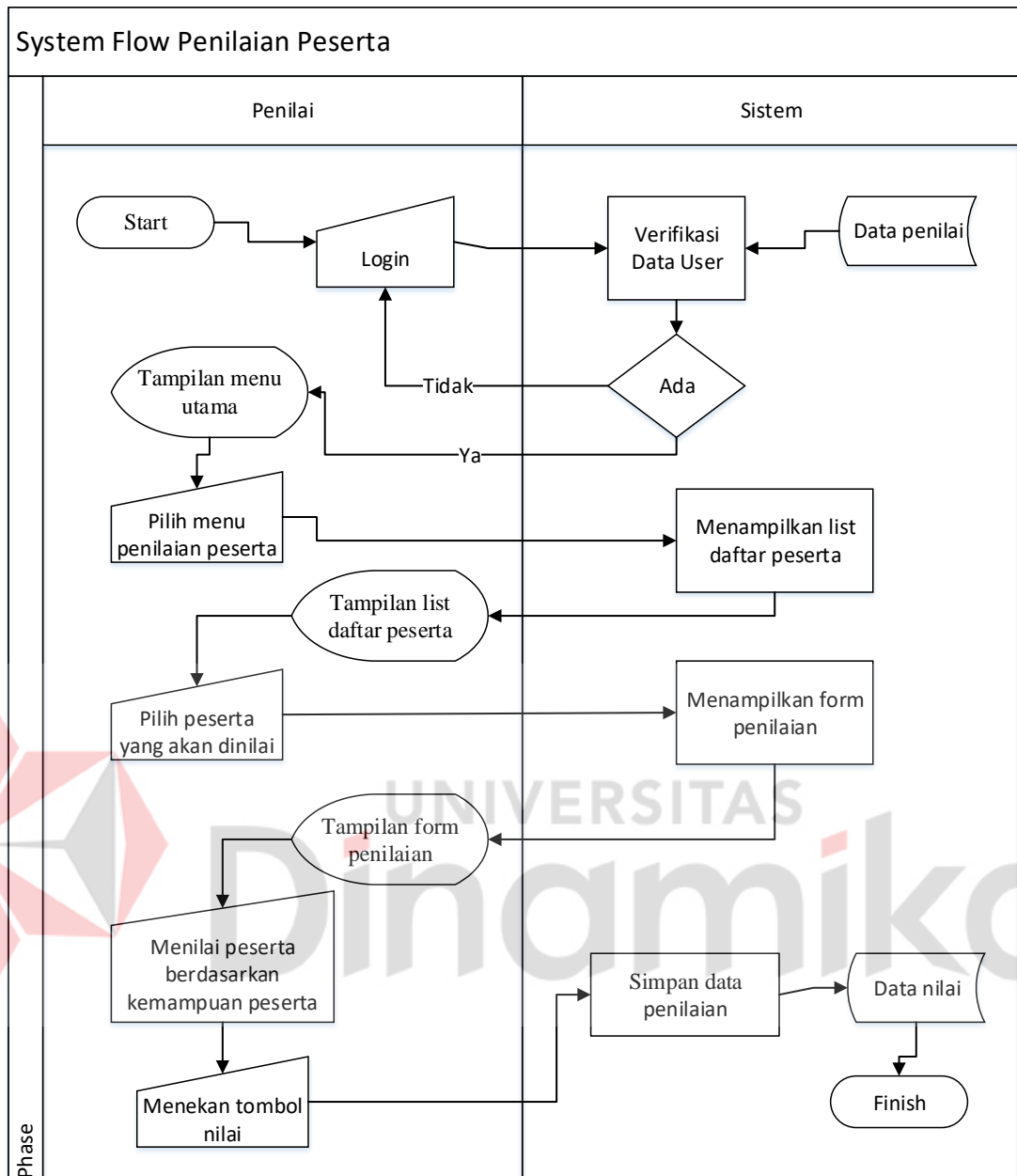
D. *System Flow* Penilaian Peserta

Adapun prosedur dari penilaian karyawan adalah sebagai berikut:

1. Penilai melakukan *login* ke sistem
2. Sistem melakukan pengecekan data *user* dengan *database*
3. Jika data *login* ada dan benar maka sistem akan menampilkan halaman utama aplikasi dan jika data *login* tidak ada ataupun salah maka sistem akan tetap di halaman *login*
4. Penilai memilih menu penilaian karyawan
5. Sistem menampilkan daftar peserta
6. Penilai memilih peserta yang akan dinilai
7. Sistem menampilkan form nilai peserta
8. Penilai menilai peserta berdasarkan kemampuan peserta
9. Sistem menyimpan data penilaian ke *database* dan menampilkan daftar peserta yang belum dinilai



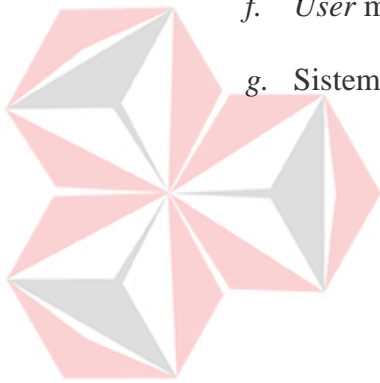
UNIVERSITAS
Dinamika

Gambar 4.7 *System Flow* Penilaian Peserta

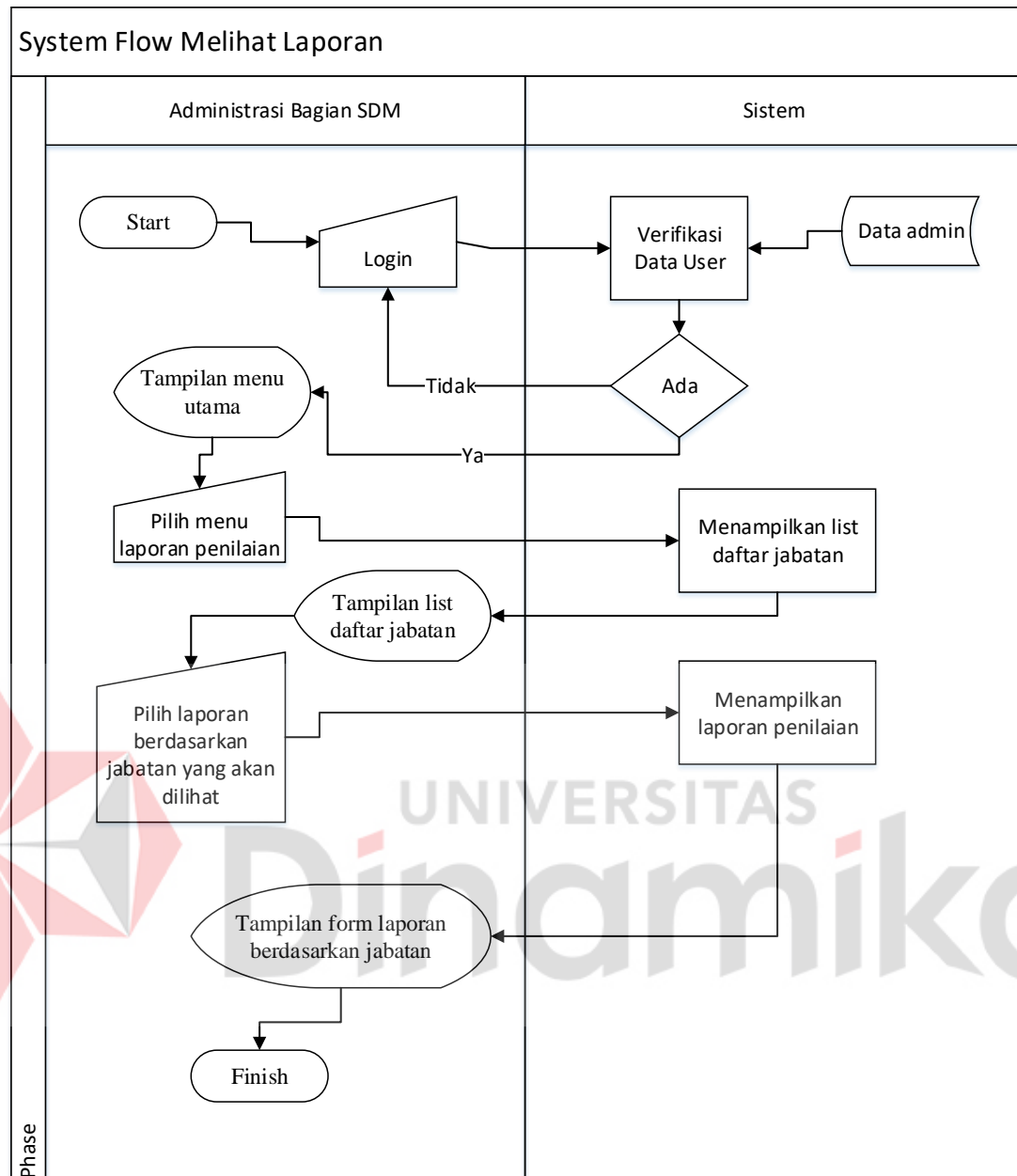
E. *System Flow* Melihat Laporan

Adapun prosedur dari melihat laporan adalah sebagai berikut:

- a. Penilai melakukan *login* ke sistem
- b. Sistem melakukan pengecekan data *user* dengan *database*
- c. Jika data *login* ada dan benar maka sistem akan menampilkan halaman utama aplikasi dan jika data *login* tidak ada ataupun salah maka sistem akan tetap di halaman *login*
- d. *user* memilih menu laporan penilaian
- e. Sistem menampilkan list jabatan
- f. *User* memilih laporan berdasarkan jabatan yang akan dilihat
- g. Sistem menampilkan laporan penilaian sesuai jabatan yang dipilih *user*



UNIVERSITAS
Dinamika



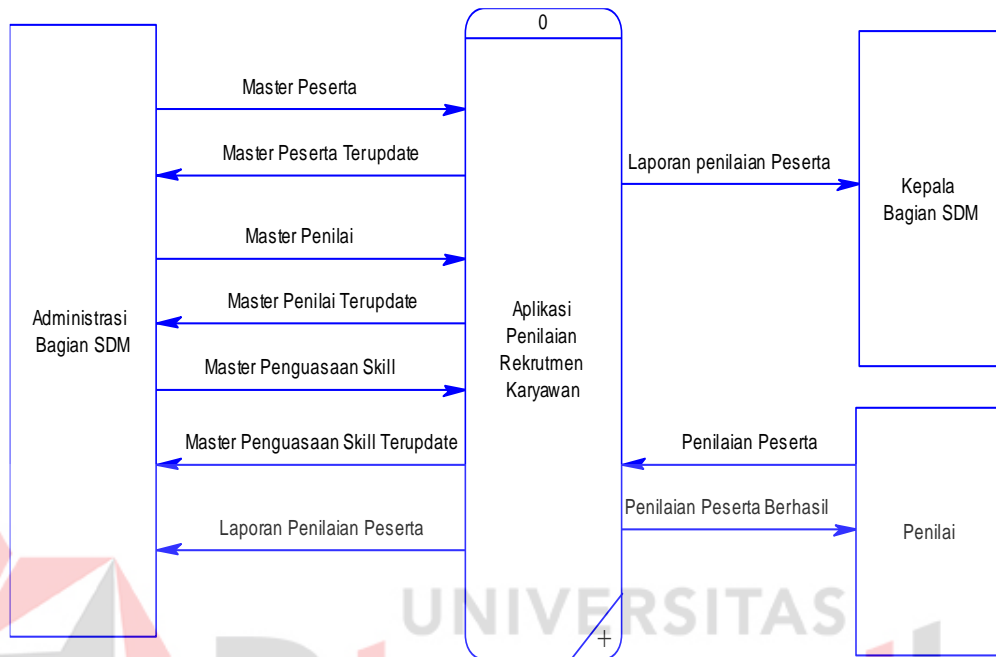
Gambar 4.7 System Flow Melihat Laporan

4.3.2 Data Flow Diagram (DFD)

Data Flow Diagram adalah gambaran aliran data pada *system* yang akan dibangun. Aliran yang perlu digambarkan yaitu *Context Diagram*, *Data Flow Diagram Level 0*, dan *Data Flow Diagram Level 1*.

A. Context Diagram

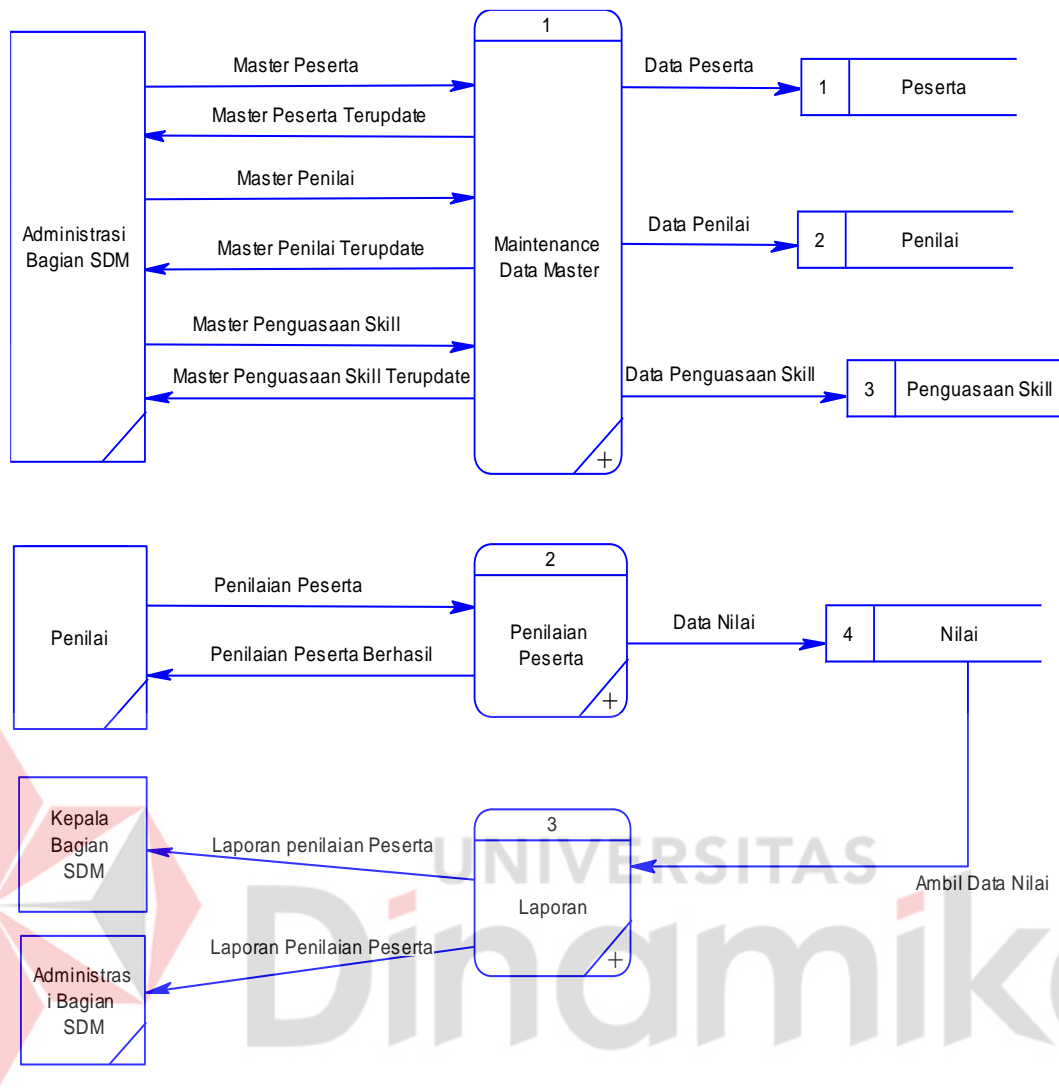
Context Diagram menunjukkan aliran data dari sistem baru yang diusulkan secara garis besar yang ditunjukkan pada Gambar 4.8



Gambar 4.8 *Context* Diagram

B. Data Flow Diagram Level 0

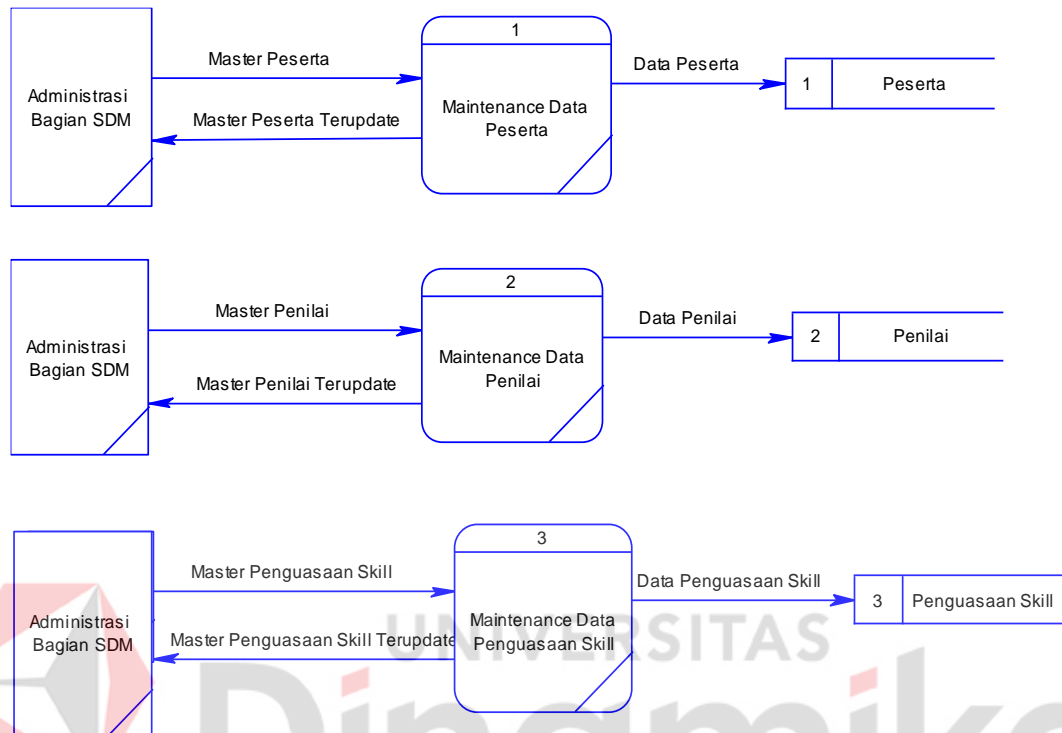
Pada DFD Level 0 Aplikasi rekrutmen karyawan pada PT. PLN Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali memiliki beberapa proses yaitu Maintenance Data Master, Penilaian Peserta, dan Laporan Penilaian. Dan mempunyai beberapa *data store* yaitu Master Peserta, Master Penilai, Master Penguasaan Skill, dan Data Nilai. DFD Level 0 merupakan penggambaran lebih detail dari *Context* Diagram.



Gambar 4.9 Data Flow Diagram Level 0

C. Data Flow Diagram Level 1 Maintenance Data

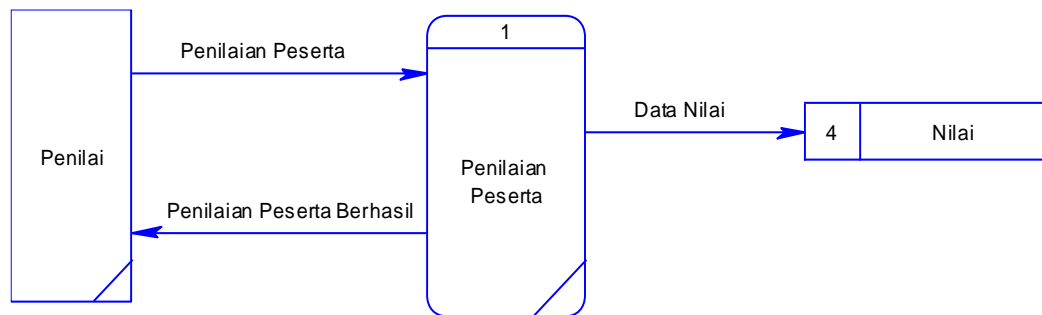
DFD Level 1 proses *Maintenance Data* terdiri dari 3 proses yaitu proses maintenance peserta, penilai, dan penguasaan skill



Gambar 4.10 Data Flow Diagram 1 Maintenance Data

D. Data Flow Diagram Level 1 Penilaian Peserta

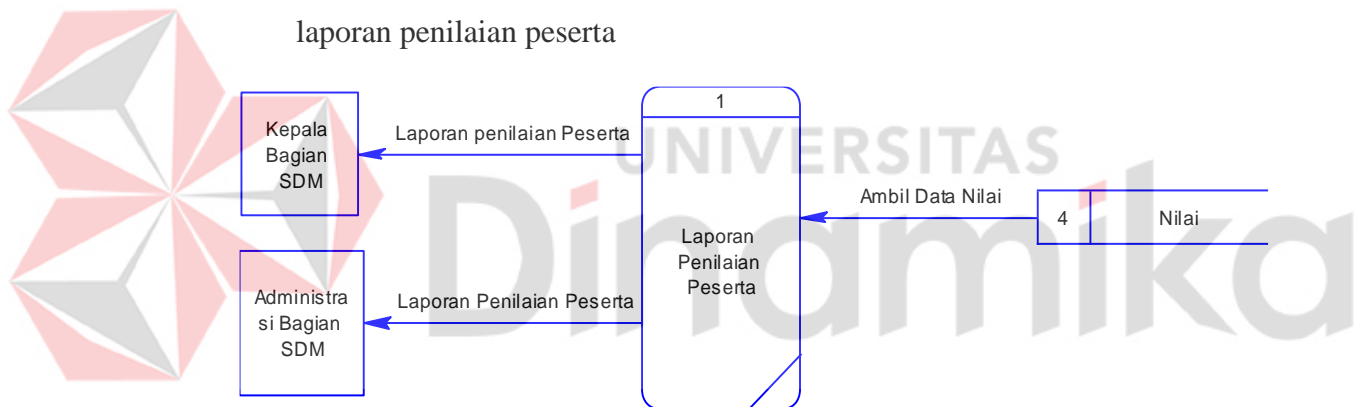
DFD Level 1 proses Penilaian Peserta terdiri dari 1 proses yaitu penilaian peserta



Gambar 4.11 *Data Flow Diagram 1 Penilaian Peserta*

E. *Data Flow Diagram Level 1 Laporan*

DFD Level 1 proses Penilaian Peserta terdiri dari 1 proses yaitu lihat laporan penilaian peserta



Gambar 4.12 *Data Flow Diagram 1 Laporan*

4.3.3 Struktur Basis Data

Setelah merancang desain proses menggunakan bantuan *Context Diagram* dan *Data Flow Diagram*, maka tahapan selanjutnya adalah merancang skema database.

Perancangan database untuk memenuhi informasi yang berisikan kebutuhan – kebutuhan pengguna. Serta juga memudahkan untuk struktur informasi dan mendukung pemrosesan dan beberapa objek penampilan aplikasi.

A. *Conceptual Data Model*

Conceptual Data Model pada aplikasi ini terdiri dari 5 tabel yaitu:

1. Tabel Admin

Digunakan untuk menyimpan data pengguna yang akan menggunakan aplikasi

2. Tabel Peserta

Digunakan untuk menyimpan data peserta yang ingin mengikuti rekrutmen masuk ke PLN

3. Tabel Penilai

Digunakan untuk menyimpan data penilai yang akan menilai calon peserta

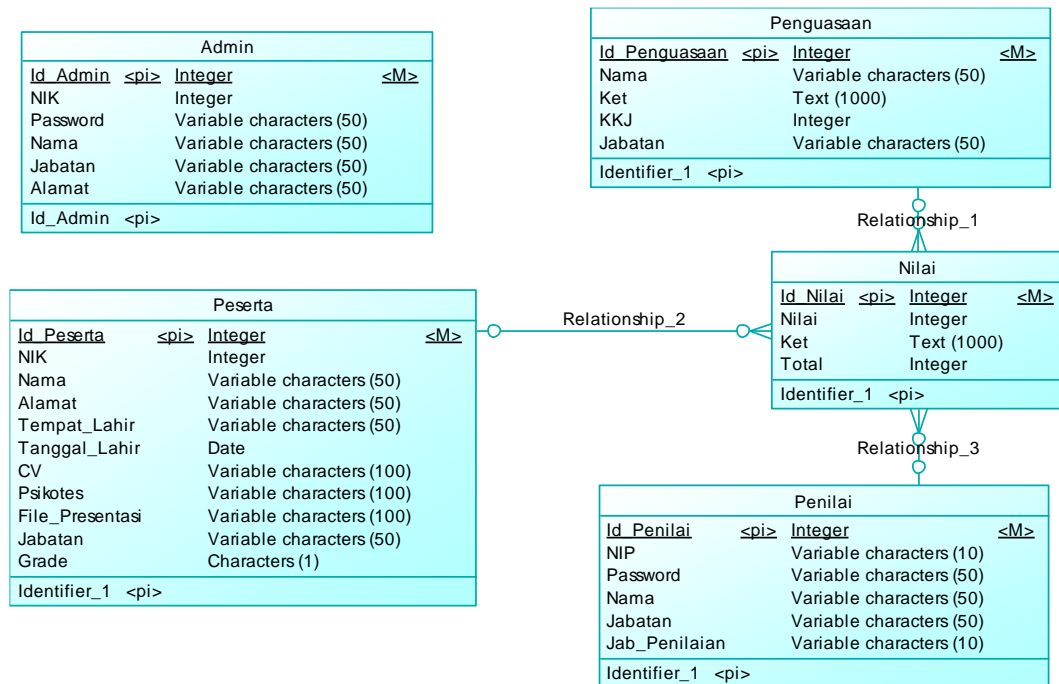
4. Tabel Penguasaan

Digunakan untuk menyimpan data penguasaan skill yang dibutuhkan setiap jabatan dan menjadi nilai patokan dalam penilaian

5. Tabel Nilai

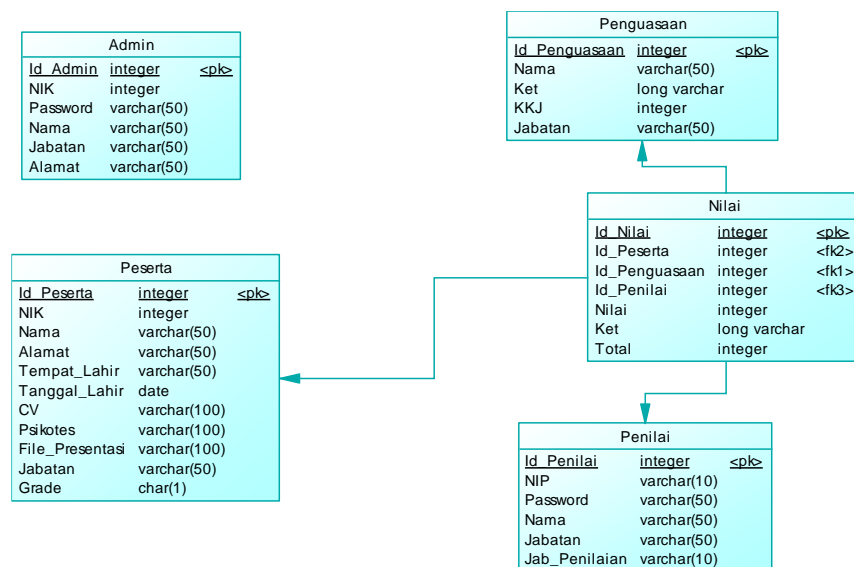
Digunakan untuk menyimpan data nilai peserta yang sudah dinilai oleh penilai

Bentuk *Conceptual Data Model* aplikasi penilaian rekrutmen karyawan pada PT.PLN Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali adalah sebagai berikut:

Gambar 4.13 *Conceptual Data Model*

A. *Physical Data Model (PDM)*

Bentuk *Physical Data Model* aplikasi penilaian rekrutmen karyawan pada PT.PLN Trasnsmisi Jawa Bagian Timur dan Bali adalah sebagai berikut:

Gambar 4.14 *Physical Data Model*

4.3.4 Struktur Tabel

Struktur tabel menjelaskan secara detail mengenai tabel dari nama atribut, *type*, ukuran *field*, beserta penjelasan kegunaannya, yang nantinya akan digunakan pada aplikasi. Berikut penjelasannya:

1. Nama tabel : Admin

Fungsi : Menyimpan data pengguna

Primary key : Id_Admin

Foreign key : -

Table 4.15 Tabel Admin

<i>Field Name</i>	<i>Type</i>	<i>Field Size</i>	<i>Description</i>
Id_Admin	Integer		<i>Primari key</i> dari tabel admin
NIK	Integer		NIK admin
Password	Varchar	50	Sandi Akses Aplikasi
Nama	Varchar	50	Nama admin
Jabatan	Varchar	50	Jabatan admin
Alamat	Varchar	50	Alamat admin

2. Nama tabel : Peserta

Fungsi : Menyimpan data peserta

Primary key : Id_Peserta

Foreign key : -

Table 4.16 Tabel Peserta

<i>Field Name</i>	<i>Type</i>	<i>Field Size</i>	<i>Description</i>
Id_Peserta	Integer		<i>Primari key</i> dari tabel peserta
NIK	Integer		NIK peserta
Nama	Varchar	50	Nama peserta
Alamat	Varchar	50	Alamat peserta
Tempat_Lahir	Varchar	50	Tempat Lahir peserta
Tanggal_Lahir	Date		Tanggal lahir peserta
CV	Varchar	100	File CV peserta
Psikotes	Varchar	100	File hasil psikotes peserta
File_Presentasi	Varchar	100	File presentasi peserta
Jabatan	Varchar	50	Jabatan peserta
Grade	Char	1	Grade peserta

3. Nama tabel : Penilai

Fungsi : Menyimpan data penilai

Primary key : Id_Penilai

Foreign key : -

Table 4.17 Tabel Penilai

<i>Field Name</i>	<i>Type</i>	<i>Field Size</i>	<i>Description</i>
Id_Penilai	Integer		<i>Primari key</i> dari tabel penilai
NIK	Integer		NIK penilai
Password	Varchar	50	Sandi Akses Aplikasi
Nama	Varchar	50	Nama penilai
Jabatan	Varchar	50	Jabatan penilai
Jab_Penilaian	Varchar	50	Jabatan waktu penilaian

4. Nama tabel : Penguasaan

Fungsi : Menyimpan data penguasaan

Primary key : Id_Penguasaan

Foreign key : -

Table 4.18 Tabel Penguasaan

<i>Field Name</i>	<i>Type</i>	<i>Field Size</i>	<i>Description</i>
Id_Penguasaan	Integer		Primari key dari tabel penguasaan
Nama	Varchar	50	Nama penguasaan skill yang disingkat
Ket	Text		Nama Penguasaan skill secara lengkap
KKJ	Integer		Nilai patokan setiap penguasaan skill
Jabatan	Varchar	50	Jabatan yang di membutuhkan penguasaan skill

5. Nama tabel : Nilai

Fungsi : Menyimpan data nilai

Primary key : Id_Nilai

Foreign key : Id_Peserta, Id_Penilai, Id_Penguasaan

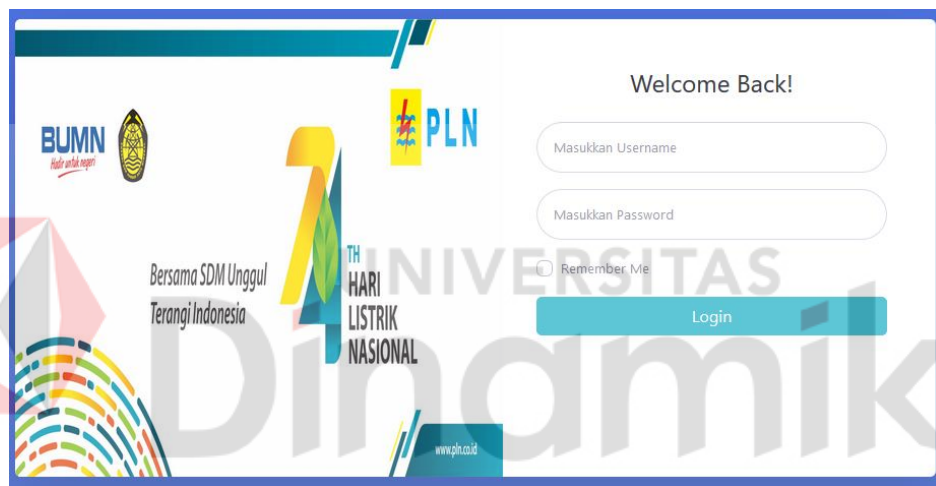
Table 4.19 Tabel Nilai

<i>Field Name</i>	<i>Type</i>	<i>Field Size</i>	<i>Description</i>
Id_Penilai	Integer		<i>Primari key</i> dari tabel nilai
Id_Peserta			<i>Foreign key & Primari key</i> dari tabel Peserta
Id_Penilai			<i>Foreign key & Primari key</i> dari tabel Penilai
Id_Penguasaan			<i>Foreign key & Primari key</i> dari tabel Penguasaan
Nilai	Integer		Nilai yang diberikan penilai untuk peserta setiap penguasaan
Ket	Varchar	50	Catatan yang diberikan oleh penilai untuk peserta
Total	Varchar	50	Total semua nilai setiap peserta

4.3.4 Desain *User Interface*

a. Halaman Login

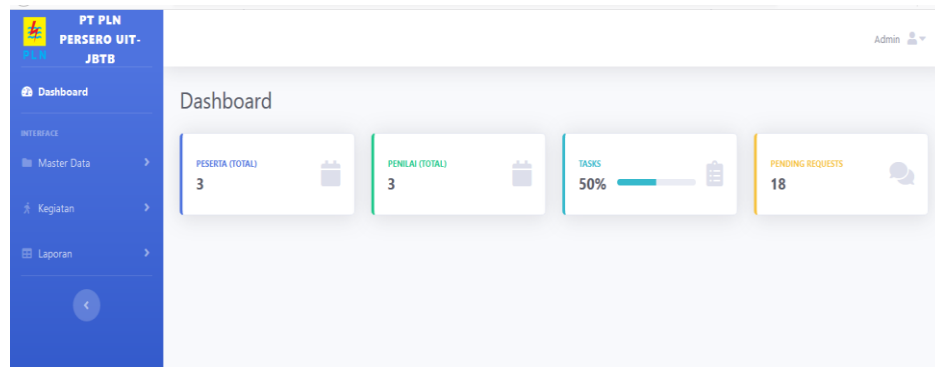
Halaman login digunakan oleh dua jenis pengguna yaitu pengguna dari administrasi bagian SDM dan Penilai yang sudah didaftarkan. Halaman ini berfungsi untuk masuk ke dalam sistem agar dapat mengakses fitur-fitur yang ada di setiap otoritas pengguna yang berhubungan dengan aplikasi penilaian rekrutmen karyawan pada PT. PLN Transmisi Jawa bagian Timur dan Bali.



Gambar 4.16 Halaman Login

b. Halaman *Dashboard*

Halaman dashboard aplikasi penilaian rekrutmen karyawan dapat diakses oleh semua pengguna baik bagian administrasi maupun penilai. Jadi setelah administrasi bagian SDM dan penilai sudah mengisi username dan password maka secara otomatis akan langsung menampilkan halaman dashboard aplikasi penilaian rekrutmen karyawan. Halaman ini berfungsi untuk mengetahui jumlah peserta dan penilai secara keseluruhan



Gambar 4.17 Halaman Dashboard

c. Halaman Utama Master Data Penilai

Halaman utama master data penilai hanya dapat diakses oleh administrasi bagian SDM. Halaman ini berfungsi untuk mengelola data penilai yang akan menilai peserta yang merupakan kandidat karyawan perusahaan



Gambar 4.18 Halaman Utama Master Data Penilai

d. Halaman *Input Data Penilai*

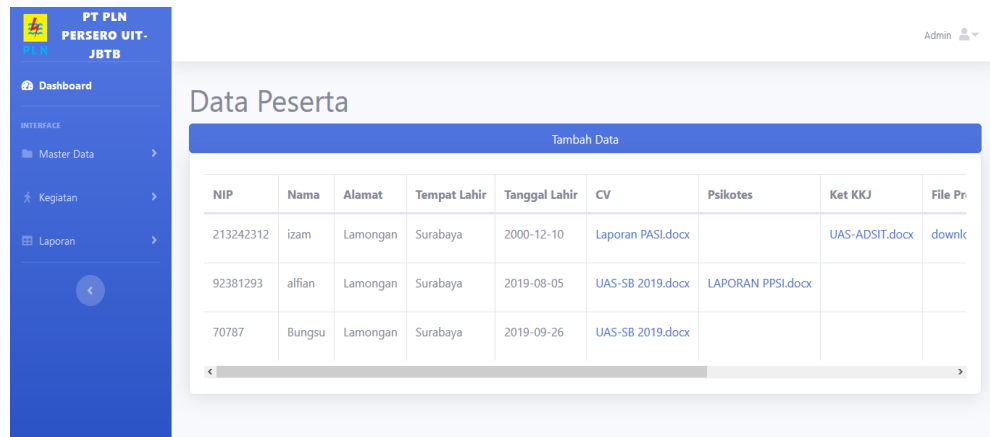
Pada halaman ini bagian admin SDM akan menginputkan data master penilai dengan mengisi kolom-kolom yang sudah ada pada master penilai. Data master penilai berfungsi untuk mengelola data seorang penilai yang akan menilai peserta

The image shows a web application interface for PT PLN PERSERO UIT-JBTB. A modal window titled 'Tambah Data' is open, allowing an administrator to add a new evaluator. The form contains the following fields: Nip (National Identification Number), Nama (Name), Password, Jabatan (Position), and Jabatan Fit-Pro (Fit-Pro Position). There are 'Cancel' and 'Simpan' (Save) buttons at the bottom of the modal. The background shows a sidebar menu with options: Dashboard, Master Data, Kegiatan, and Laporan. The main content area shows a table with columns for 'Ubah' (Edit) and 'Hapus' (Delete) buttons, and a search bar.

Gambar 4.19 Halaman Input Data Penilai

e. Halaman Utama Master Data Peserta

Halaman utama master data peserta hanya dapat diakses oleh admin bagian SDM. Halaman ini berfungsi untuk mengelola dan menyimpan data master peserta yang merupakan calon karyawan perusahaan



PT PLN PERSERO UIT-JBTB

Dashboard

INTERFACE

- Master Data
- Kegiatan
- Laporan

Data Peserta

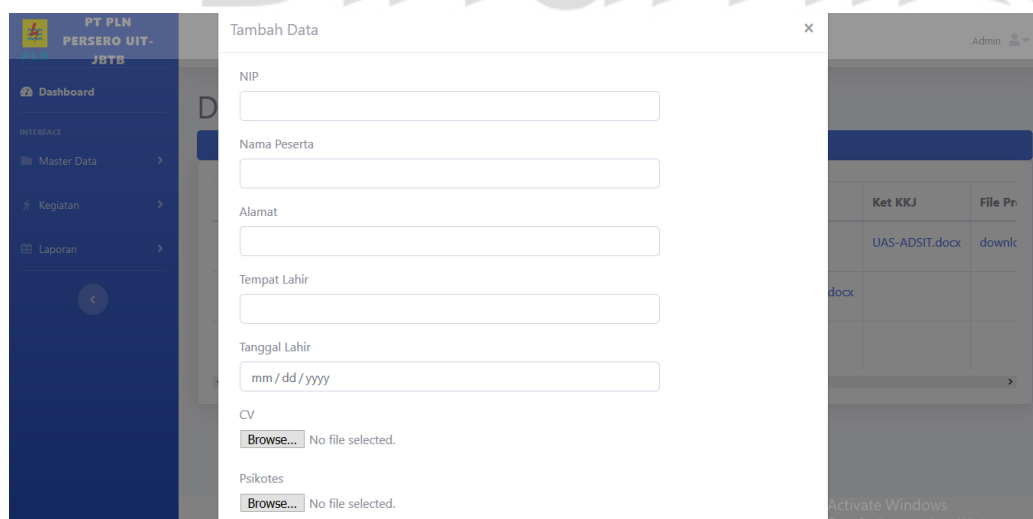
Tambah Data

NIP	Nama	Alamat	Tempat Lahir	Tanggal Lahir	CV	Psikotes	Ket KIKJ	File Pr
213242312	izam	Lamongan	Surabaya	2000-12-10	Laporan PASI.docx		UAS-ADSIT.docx	downl
92381293	alfian	Lamongan	Surabaya	2019-08-05	UAS-SB 2019.docx	LAPORAN PPSI.docx		
70787	Bungsu	Lamongan	Surabaya	2019-09-26	UAS-SB 2019.docx			

Gambar 4.20 Halaman Utama Master Data Peserta

f. Halaman *Input Data Peserta*

Pada halaman ini bagian admin SDM akan menginputkan data master peserta dengan mengisi kolom-kolom yang sudah ada pada master peserta. Data master peserta berfungsi untuk mengelola data peserta yang merupakan calon karyawan PT. PLN Transmisi Jawa bagian Timur dan Bali.



PT PLN PERSERO UIT-JBTB

Dashboard

INTERFACE

- Master Data
- Kegiatan
- Laporan

Tambah Data

NIP

Nama Peserta

Alamat

Tempat Lahir

Tanggal Lahir

mm / dd / yyyy

CV

Browse... No file selected.

Psikotes

Browse... No file selected.

Ket KIKJ

File Pr

UAS-ADSIT.docx

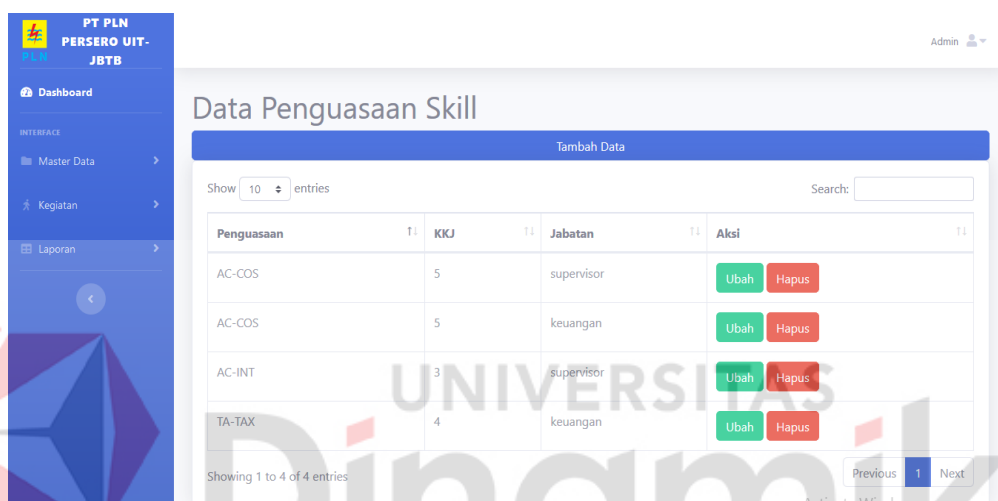
downl

Activate Windows

Gambar 4.21 Halaman Input Data Peserta

g. Halaman Utama Master Data Penguasaan Skill

Halaman utama master data penguasaan skill hanya dapat diakses oleh administrasi bagian SDM. Halaman ini berfungsi untuk mengelola data tentang kemampuan/skill yang harus dimiliki oleh karyawan sesuai dengan kriteria yang ditentukan



Penguasaan	KKJ	Jabatan	Aksi
AC-COS	5	supervisor	Ubah Hapus
AC-COS	5	keuangan	Ubah Hapus
AC-INT	3	supervisor	Ubah Hapus
TA-TAX	4	keuangan	Ubah Hapus

Gambar 4.22 Halaman Utama Master Data Penguasaan Skill

h. Halaman *Input* Data Penguasaan Skill

Pada halaman ini bagian admin SDM akan menginputkan data master penguasaan skill dengan mengisi kolom-kolom yang sudah ada pada master penguasaan skill. Data master penguasaan skill berfungsi untuk mengelola data tentang kemampuan/skill yang harus dimiliki oleh karyawan sesuai dengan kriteria yang ditentukan perusahaan PT. PLN Transmisi Jawa bagian Timur dan Bali.

Gambar 4.23 Halaman Input Data Penguasaan Skill

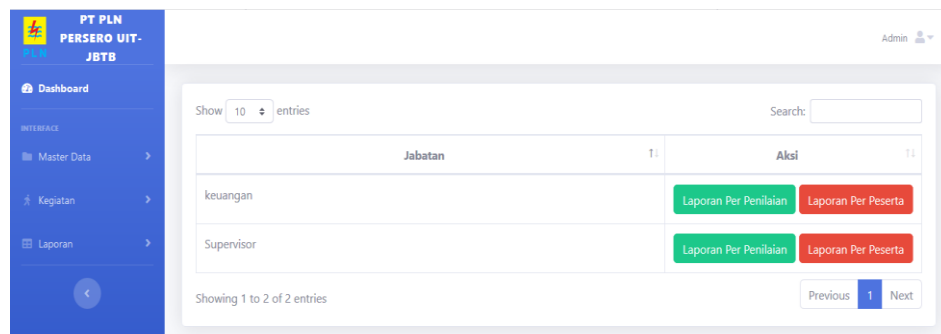
i. Halaman Penilaian Peserta

Halaman penilaian peserta hanya dapat diakses oleh penilai. Halaman ini berfungsi untuk menilai setiap peserta berdasarkan data penguasaan skill yang dikuasai oleh peserta

Gambar 4.24 Halaman Penilaian Peserta

j. Halaman Laporan


Halaman laporan menyediakan pilihan bagi admin untuk memilih laporan berdasarkan penilaian atau berdasarkan peserta yang akan ditampilkan



Gambar 4.25 Halaman Laporan

k. Halaman Laporan Setiap Penilaian

Halaman laporan penilaian peserta dapat diakses oleh administrasi bagian SDM dan kepala bagian SDM. Halaman ini berfungsi untuk melihat laporan nilai yang didapatkan dari setiap penilaian



REKAPITULASI NILAI FIT AND PROPER TEST SUPERVISOR

PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK TRANSMISI JAWA BAGIAN TIMUR DAN BALI

ASESOR	NAMA/NIP/GRADE	
	IZAM	BUNGSU
	NIP 213242312	NIP 70787
	D	B
	PROYEKSI JABATAN	
	SUPERVISOR pada UNIT LAYANAN TRANSMISI	
	NILAI (%)	
PENILAI 1	86	73
PENILAI 2	73	55
TOTAL	159	128
RATA-RATA NILAI	79.5	64


Activate Windows

Go to Settings to activate Windows.

Gambar 4.26 Halaman Laporan Setiap Penilaian

1. Halaman Laporan Setiap Peserta

Halaman laporan penilaian peserta dapat diakses oleh administrasi bagian SDM dan kepala bagian SDM. Halaman ini berfungsi untuk melihat laporan nilai yang didapatkan oleh setiap peserta

 REKAPITULASI NILAI FIT AND PROPER TEST PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK TRANSMISI JAWA BAGIAN TIMUR DAN BALI			
NAMA : BUNGSU JABATAN : SUPERVISOR			
TAHUN	TANGGAL PENILAIAN	NAMA PENILAI	NILAI
2019	19 November 2019	PENILAI 1	77
	19 November 2019	PENILAI 2	80
	JUMLAH NILAI		157
	RATA-RATA NILAI		78.5
2020	14 February 2020	PENILAI 2	63
	14 February 2020	PENILAI 1	65
	02 March 2020	PENILAI 2	55

Gambar 4.27 Halaman Laporan Setiap Peserta

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil pembuatan dan implementasi website penilaian karyawan maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Website penilaian karyawan membantu menilai kinerja karyawan dengan maksimal
2. Dengan adanya fitur sambungan baru dapat mempermudah proses perhitungan nilai setiap karyawan
3. Dengan adanya fitur laporan akan memudahkan admin dalam mengurus segala laporan yang terkait dengan penilaian

5.2 Saran

Dalam website penilaian karyawan ini tentunya memiliki beberapa kekurangan. Oleh sebab itu, untuk pengembangan website ini agar menjadi lebih baik kedepannya, maka diberikan saran sebagai berikut:

1. Tampilan pada website penilaian karyawan seharusnya lebih menarik dan user friendly
2. Diharapkan kedepannya website penilaian karyawan dilakukan pengembangan secara berkala agar layanan dan informasi yang diberikan website ini lebih akurat dan cepat

DAFTAR PUSTAKA

Dennis, A., Wixom, B. H., & Roth, R. M. (2012). *System Analyst and Design Fifth Edition*. John Wiley & Sons, Inc.

Hidayat, R. (2010). *Cara Praktis Membangun Website Gratis*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Kriyantono, R. (2008). *Public Relations Writing: Teknik Produksi Media Public Relations dan Publisitas Korporat*. Jakarta: Prenada Media Group.

Pressman. (2015). *Rekayasa Perangkat Lunak: Pendekatan Praktisi Buku I*. Yogyakarta: Andi.

Pressman, R. S. (2015). *Rekayasa Perangkat Lunak: Pendekatan Praktisi Buku 1*. Yogyakarta: Andi.

Saputra, A. (2013). *Smarty PHP : OOP Engine for PHP Template*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Sidik, B. (2017). *Pemrograman Web dengan PHP7*. Bandung: Informatika Bandung.

Tegarden, D., Dennis, A., & Wixom, B. H. (2013). *System Analysis and Design with UML* (4th ed.). Singapore: John Wiley & Sons.

Utdirartatmo, F. (2002). *Mengelola Database Server MySQL di Linux dan Windows*. Yogyakarta: Andi.