SISTEM INFORMASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (HRM) PADA PT. DEKATAMA CENTRA

ARTIKEL

Diajukan sebagai salah satu syarat kelulusan pada Program Studi Sistem Informasi Jenjang S1 (Sarjana) Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer

FANY JULIANTO
10513921

PROGRAM STUDI SISTEM INFORMASI
FAKULTAS TEKNIK DAN ILMU KOMPUTER
UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA
BANDUNG
2016

ABSTRACT

The development of science and technology today brings a lot of benefits and services generated, computer assist humans in solving a variety of jobs, for example, to perform a systematic data processing, statistical data processing and others.

This HRM application describes the interaction between user and application system, each user has different access rights tailored to job functions. In addition to this application can be attributed to the Hardware Finger Print originating from a different place or location, HRM applications created using programming language PHP, Javascript and CSS.

With the HRM application is expected to help the processing of employee data, so that the HRD division work more effectively and efficiently. HRM application can display employee data, employee history, length of employment, labor contracts, attendance data, payroll data, recaps salary, receipt of salary, employee benefits, salary increases, leave application, chunks of cash receipt / loans, setting work hours.

Key : HRM, Fingerprint, Salary

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan teknologi saat ini banyak sekali membawa manfaat dan kemudahan yang dihasilkan, komputer membantu manusia dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan, misalnya untuk melakukan pengolahan data secara sistematis, pengolahan data statistik dan lain sebagainya, sehingga komputer merupakan salah satu alat bantu yang wajib dimiliki oleh perusahaan, baik dalam perusahaan kecil, menengah sampai perusahaan besar. Selain itu apabila perusahaan tidak dapat mengoptimalkan penggunaan komputer dalam proses

bisnisnya, maka perusahaan akan mengalami kesulitan untuk berkembang. Salah satu cara mengoptimalkan penggunaan komputer adalah perusahaan dapat menggunakan sistem informasi sebagai pengambilan keputusan, dalam proses bisnis keputusan yang cepat sangat dibutuhkan untuk membuat rencana kerja atau pengembangan usaha.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur atau aset yang sangat penting dalam perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Didalam perusahaan, bagian yang menangani sumber daya manusia adalah departemen SDM atau dalam bahasa inggris disebut *Human Resource Department* (*HRD*). Apabila manajemen SDM pada departemen *HRD* tidak dilakukan dengan baik, perusahaan akan mengalami kemunduran bahkan dapat terjadi hal yang paling buruk yaitu berhentinya proses bisnis dan sebaliknya apabila Manajemen SDM dilakukan dengan baik, maka hak dan kewajiban antara perusahaan dengan tenaga kerja akan terpenuhi, sehingga seluruh elemen dalam perusahaan akan saling mendukung untuk dapat tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam melakukan pengolahan data SDM, PT. Dekatama Centra sudah terkomputerisasi, namun dalam penggunaanya masih belum optimal. Alat yang digunakan untuk melakukan absensi pegawai menggunakan *Fingerprint* Nitgen dan untuk pengolahan datanya menggunakan aplikasi bawaan *fingerprint* yaitu *Remote Access Manager*, dengan aplikasi tersebut hanya terdapat fasilitas pengolahan data sidik jari pegawai, nama mesin sidik jari dan *convert* ke *Microsoft excel*. Data absensi yang masuk di *export* ke *Microsoft excel* oleh departemen *HRD* yang kemudian dilakukan pengolahan data, dengan demikian terdapat kelemahan-kelemahan yang terjadi dalam manajemen SDM. Akibatnya, informasi yang dihasilkan tidak akurat seperti perhitungan lembur, perhitungan pinjaman,

perhitungan absensi, prestasi kerja dan tingkat kecepatan akses data jika dibutuhkan sewaktu-waktu menjadi terlambat.

Dengan permasalahan tersebut diatas, penulis mencoba untuk memberikan solusi pemecahan masalah dengan membuat suatu aplikasi sistem manajemen Sumber Daya Manusia atau dalam bahasa inggrisnya *human resource management* (*HRM*) yang akan mencatat data dan daftar kehadiran pegawai, waktu masuk dan pulang kerja, data hari libur, data pinjaman, data lembur, jadwal kerja, cuti pegawai, kenaikan gaji, surat peringatan, data keluar dan masuk pegawai, sejarah pegawai sampai dengan laporan-laporan yang dibutuhkan, aplikasi HRM akan melakukan pencatatan secara sistematis dan terkomputerisasi dengan metode *fingerprint*, sehingga akan menghilangkan proses pencatatan dan pengolahan data manual yang selama ini dilakukan, dan pada akhirnya informasi yang dihasilkan akurat dan tidak membutuhkan waktu yang lama.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis bermaksud mengambil topik skripsi dengan judul **"SISTEM INFORMASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (HRM) PADA PT. DEKATAMA CENTRA ".**

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Departemen HRD dalam melakukan Input data penggajian menggunakan *microsoft excel*, proses tersebut membutuhkan waktu yang cukup lama.
2. Departemen *HRD* melakukan rekap data menggunakan rumus-rumus perhitungan pada microsoft excel, sehingga memungkinkan terjadi kesalahan.
3. Tingkat kecepatan akses data sewaktu-waktu menjadi terlambat

4. Data penggajian tidak terpusat, sehingga memperlambat dalam pencarian data ketika dibutuhkan dalam waktu-waktu tertentu.

1.2.2. Rumusan Masalah

Dari uraian diatas, rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana proses manajemen SDM yang berjalan di PT. Dekatama Centra ?
2. Bagaimana cara merancang sistem informasi yang dapat mempercepat proses manajemen SDM di PT. Dekatama Centra ?
3. Bagaimana pengujian sistem informasi manajemen SDM di PT. Dekatama Centra ?
4. Bagaimana implementasi sistem informasi manajemen SDM di PT. Dekatama Centra ?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk membangun sebuah sistem aplikasi manajemen *HRD* guna membantu departemen *HRD* dalam melakukan proses pengolahan data sampai hasil akhir berupa informasi dalam bentuk laporan-laporan dan struk gaji secara sistematis dan komputerisasi.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui permasalahan yang terjadi dalam proses manajemen SDM di PT. Dekatama Centra.
2. Untuk Merancang sistem informasi manajemen SDM yang akan dibangun di PT. Dekatama Centra dengan menggunakan database terpusat.
3. Untuk menguji sistem informasi manajemen SDM di PT. Dekatama Centra
4. Untuk mengimplementasikan sistem informasi manajemen SDM di PT. Dekatama Centra.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Praktis

Dengan dibangunnya sistem informasi manajemen *HRD*, diharapkan akan dapat digunakan secara optimal dan berguna bagi PT. Dekatama Centra, khususnya pada departemen *HRD,* sehingga dapat meningkatkan pelayanan SDM secara cepat dan tepat sasaran.

1.4.2. Kegunaan Akademis

Kegunaan penelitian dalam bidang akademis adalah sebagai berikut :

1. Bagi Pengembangan Ilmu

   Pada umumnya dapat memahami dan menambah pengetahuan dalam proses manajemen SDM, dan secara khusus dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dalam bidang *pemrogramman* secara terstruktur dan *prosedural*.

2. Bagi Peneliti Lain

   Dapat dijadikan sebagai referensi dalam perbaikan dan pengembangan ilmu bagi peneliti lain dengan masalah yang sama.

3. Bagi Penulis

   Mengembangkan ilmu pengetahuan mengenai pembuatan dan memasukkan kode-kode program yang terstruktur dan prosedural, selain itu dapat mempelajari masalah yang terjadi dalam setiap kasusnya.

1.5. Batasan Masalah

Untuk menghindari permasalahan yang melebar dan tidak terarah, maka penulis membatasi masalah didalam penelitian, adapun batasan-batasan masalah tersebut adalah sebagai berikut :

1. Pembahasan dalam proses manajemen SDM meliputi proses input data pegawai, cuti pegawai, lembur, mutasi, bonus, PPH, BPJS TK, BPJS kesehatan dan pinjaman.

2. Penggunaan user ditentukan berdasarkan klasifikasi dan otoritas dari masing-masing jabatan.
3. Penarikan data absensi dilakukan melalui sinkronisasi database *fingerprint* ke database mysql.
4. Perhitungan rumus-rumus disesuaikan dengan kebutuhan PT. Dekatama Centra.
5. Nilai gaji, tunjangan, potongan absensi disesuaikan dengan kebijakan pimpinan departemen yang bersangkutan, klasifikasi grade dan departemen *HRD*.
6. Laporan-laporan akan secara sistematis dan otomatis terbentuk, seperti rekap gaji pegawai, struk gaji, rekap lembur, rekap mutasi, rekap absensi, rekap pinjaman, rekap BPJS dan rekap PPH.

II. Kajian Pustaka

2.1. Pengertian Sistem

Secara umum sistem dapat didefinisikan sebagai kumpulan hal atau kegiatan atau elemen atau subsistem yang saling bekerja sama atau yang dihubungkan dengan cara-cara tertentu sehingga membentuk satu kesatuan untuk melaksanakan suatu fungsi guna mencapai suatu tujuan. (Edhy Sutanta, 2003:4)

2.2. Pengertian Informasi

Informasi merupakan hasil pengolahan data sehingga menjadi bentuk yang penting bagi penerimanya dan mempunyai kegunaan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang dapat dirasakan akibatnya secara langsung saat itu juga atau secara tidak langsung pada saat mendatang. Untuk memperoleh informasi, diperlukan adanya data yang akan diolah dan unit pengolah. (Andri Kristanto, 2003:10)

2. 3. Pengertian Sistem Informasi

Sistem informasi dapat didefinisikan sebagai kumpulan subsistem yang saling berhubungan, berkumpul, bekerja bersama-sama dan membentuk satu kesatuan, saling berinteraksi dan bekerjasama antara bagian satu dengan yang lainnya dengan cara-cara tertentu untuk melakukan fungsi pengolahan data, menerima masukan (*input*) berupa data-data, kemudian mengolahnya (*processing*), dan menghasilkan keluaran (*output*) berupa informasi sebagai dasar bagi pengambilan keputusan yang berguna dan mempunyai nilai nyata yang dapat dirasakan akibatnya baik pada saat itu juga maupun di masa mendatang, mendukung kegiatan operasional, manajerial, dan strategis organisasi, dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dan tersedia bagi fungsi tersebut guna mencapai tujuan. (Andri Kristanto, 2003:10)

2.4. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. (B. Siswanto, 2002)

III. Objek dan Metode Penelitian

3.1. Objek Penelitian

Dalam objek penelitian ini penulis melakukan penelitian di PT. Dekatama Centra bergerak di bidang *fashion*, yang beralamat di Jalan Mekar Mulya No. 33 Kecamatan Cipadung, Kotamadya Bandung, Propinsi Jawa Barat No. Telp. (022) 7800605, Fax (022) 78600606.

3.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Dekatama Centra didirikan pada tanggal 10 Juli 1995, secara harfiah "*deka*" dari bahasa India artinya pandangan (*vision*), dan "*tama*" sebagai kependekan dari *utama*. Penjabaranya menjadi utama atau visi yang utama. PT. Dekatama Centra merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *fashion*, yang terdiri dari beberapa *Brand* (Invio, Atmosphere, Omara dan Uniform).

3.1.2. Visi dan Misi Perusahaan

1. Misi

Mengutamakan pelayanan dan kepuasan pelanggan dan membuat design yang menarik sesuai kebutuhan pelanggan

2. Visi

Menjadi Perusahaan penyedia busana dengan design yang menarik dan kualitas tinggi

3.2. Metode Peneilitian

Metode penelitian merupakan suatu mekanisme, teknik atau tatacara bagaimana suatu penelitian dilaksanakan. Metode penelitian dianggap sebagai seperangkat pendekatan menyeluruh untuk mengumpulkan data dan menganalisis masalah-masalah tertentu mencakup teknik dan alat.

3.2.1. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang diarahkan untuk memberikan gejala- gejala, fakta-fakta, atau kejadian-kejadian secara sistematis dan akurat mengenai sifat-sifat populasi atau daerah tertentu. Dalam hal ini berupa sistem informasi yang sedang berjalan serta entitas-entitas yang terkait dalam perusahaan atau instansi yang menjadi objek penelitian.

Metode deskriptif dilakukan dengan cara mengumpulkan informasi aktual secara rinci mengenai masalah yang akan diteliti.

3.2.2. Jenis dan Metode Penelitian

Sumber data dan informasi penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode tertentu dan dipilah berdasarkan jenis data yang diperlukan.

3.2.2.1. Sumber Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh dari responden secara langsung yang dikumpulkan melalui wawancara dan *survey* lapangan (*observasi*).

a. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara lisan dengan orang-orang yang berhubungan dengan penelitian. Peneliti mengumpulkan data dan menggali informasi dengan mengajukan tanya jawab secara lisan kepada departemen SDM.

b. Observasi

Observasi adalah kegiatan mempelajari suatu gejala dan peristiwa melalui upaya mengamati dan mencatat data atau informasi secara sistematis. Obeservasi yang dilaksanakan dalam penelitian ini adalah observasi langsung karena peneliti mengadakan pengamatan langsung kelapangan untuk memperoleh data atau informasi yang akurat mengenai sistem informasi pengelolaan SDM di PT. Dekatama Centra.

3.2.2.2. Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diambil dari suatu sumber dan biasanya data tersebut sudah dikompilasi lebih dahulu oleh instansi atau yang punya data. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam sumber data sekunder ini adalah dokumentasi, dalam metode dokumentasi data yang diperoleh berasal dari PT. Dekatama Centra.

3.2.3. Metode Pendekatan dan Pengembangan Sistem

Dalam pembuatan sistem informasi, perlu digunakan suatu metodologi yang dapat digunakan sebagai pedoman bagaimana dan apa yang harus dikerjakan selama pembuatan sistem antara lain, metode pendekatan sistem dan pengembangan sistem. Dalam penelitian ini metode pendekatan sistem yang digunakan ialah metode pendekatan terstruktur dan untuk mengembangkan sistem informasinya menggunakan metode pengembangan *waterfall*.

3.2.3.1. Metode Pendekatan Sistem

Pendekatan sistem yang digunakan adalah menggunakan metode analisis terstruktur, yang menghendaki adanya gambaran terhadap keseluruhan sistem. Metode pendekatan perancangan terstruktur dimulai dari awal tahun 1970.

Melalui pendekatan terstruktur, permasalahan yang kompleks di organisasi dapat dipecahkan dan hasil dari sistem akan mudah untuk dipelihara, fleksibel sehingga akan memudahkan dalam melakukan pengembangan sistem diwaktu mendatang dan meningkatkan produktivitas dan kualitasnya akan lebih baik.

3.2.3.2. Metode Pengembagan Sistem

Metodologi yang digunakan penulis dalam mengembangkan sistem informasi menggunakan metode the Classic Life Cycle atau pada umumnya dikatakan model waterfall. Pada model ini terdapat 5 (lima) tahapan untuk mengembangkan suatu perangkat lunak. Kelima tahapan itu tersusun dari atas kebawah , diantaranya Analisis, Design, Coding, Testing, dan Maintenance. Konsep dari metode ini adalah melihat bagaimana suatu masalah secara sistematis dan terstruktur dari atas kebawah.

3.2.3.3. Alat Bantu Analisa dan Perancangan

Dalam perancangan suatu sistem, dibutuhkan teknik-teknik penyusunan sistem untuk menganalisa data yang mengalir dalam sistem tersebut. Adapun alat bantu yang

penulis gunakan dalam analisis dan perancangan sistem informasi yang akan dibuat yaitu terdiri dari bagan alir dokumen (*Flowmap*), diagram konteks (*Context Diagram*), diagram arus data (*Data flow diagram*), kamus data (*Data dictionary*) dan perancangan basis data.

3.2.4. Pengujian Software

Pengujian *Software* adalah cara atau teknik untuk menguji perangkat lunak, mempunyai mekanisme untuk menentukan data uji yang dapat menguji perangkat lunak secara lengkap dan mempunyai kemungkinan tinggi untuk menemukan kesalahan.

Pada pengujian perangkat lunak penulis memilih pengujian *black box*, dimana pengujian *black box* berfokus pada persyaratan fungsional perangkat lunak. Pengujian black box berfokus pada pengujian persyaratan fungsional perangkat lunak, untuk mendapatkan serangkaian kondisi input yang sesuai dengan persyaratan fungsional suatu program.

IV. Hasil Penelitian

4.1. Analisis dan Perancangan Sistem

4.1.1. Analisis Dokumen

Dokumen-dokumen yang berhubungan dan terlibat dengan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM) Pada PT. Dekatama Centra yaitu data absensi pegawai, data lembur pegawai, form ijin / cuti, slip gaji, laporan data absensi, laporan data lembur, laporan rekap gaji, laporan data cuti pegawai dan laboran data pinjaman pegawai.

4.1.2. Perancangan Sistem

Perancangan sistem merupakan statu kegiatan pengembangan prosedur dan proses yang sedang berjalan untuk menghasilkan statu sistem yang baru, atau memperbaharui sistem yang ada untuk meningkatkan efektifitas kerja agar dapat memenuhi hasil yang digunakan dengan tujuan memanfaatkan teknologi dan fasilitas yang tersedia. Penulis

akan memberikan usulan yang merupakan sistem informasi secara komputerisasi yang diharapkan dapat membantu dan mempermudah pekerjaan, khususnya bagian departemen SDM.

4.1.3. Diagram Konteks Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM) Pada PT. Dekatama Centra yang diusulkan pada gambar 4.8. halaman 14

4.1.4. ERD Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM) Pada PT. Dekatama Centra yang diusulkan pada gambar 4.16. halaman 15

4.2. Implementasi dan Pengujian Sistem

4.2.1. Pengujian Sistem

Setelah melaksanakan rencana pengujian maka dilanjutkan dengan kasus dan hasil pengujian, berikut kasus dan hasil pengujian :

1. Kasus dan hasil pengujian login pada gambar Tabel 4.27. halaman 16
2. Kasus dan hasil pengujian bpjs pada gambar Tabel 4.45. halaman 17

4.2.2. Implementasi Sistem

Berikut ini merupakan implementasi program dari perangkat lunak yang dirancang :

1. Form login pada gambar 4.18. halaman 17
2. Form region pada gambar 4.19. halaman 18
3. Form divisi pada gambar 4.20. halaman 18
4. Form brand pada gambar 4.21. halaman 18
5. Form grade pada gambar 4.25. halaman 18
6. Form *work status* pada gambar 4.27. halaman 19
7. Form *overtime* pada gambar 4.29. halaman 19
8. Form *mutation* pada gambar 4.30. halaman 20

V. Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan

Setelah penulis melakukan analisa proses yang berjalan, perancangan sistem yang dikembangkan sampai ke tahapan pengujian terhadap sistem aplikasi ini, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Dengan diimplementasikannya sistem ini dapat memudahkan Departemen HRD dalam melakukan pengolahan data penggajian dan informasi yang dihasilkan dapat lebih cepat dan akurat.
2. Dengan adanya sistem ini proses perhitungan penggajian akan secara otomatis.
3. Dengan menggunakan sistem ini, akses data pegawai dan informasi yang dihasilkan akan jauh lebih cepat.
4. Dengan menggunakan sistem database terpusat, keamanan dan keutuhan data dapat lebih terkontrol dengan baik.

5.2. Saran

Agar proses sistem informasi manajemen SDM dapat berjalan dengan baik, penulis mengajukan beberapa saran yang mudah-mudahan dapat membantu pihak PT. Dekatama Centra dan peneliti yang akan datang. Saran-saran tersebut antara lain :

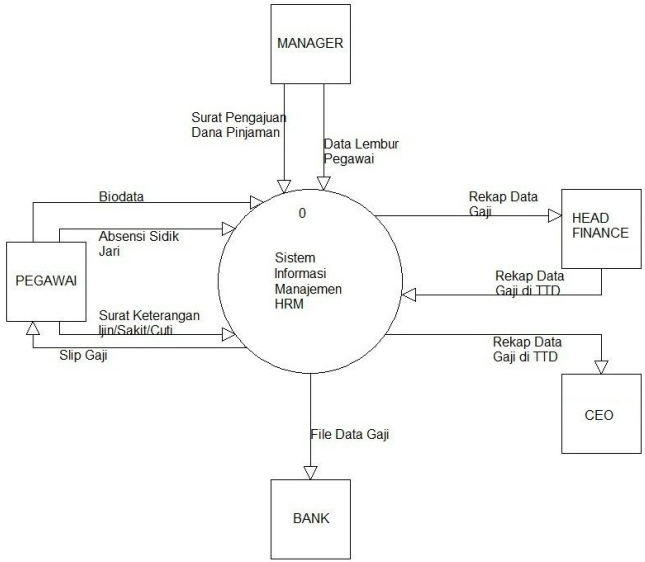
1. Perlu adanya dukungan dari pihak perusahaan untuk dapat menekankan kepada pengguna dalam menggunakan sistem informasi manajemen SDM dengan baik dan teratur, sehingga proses pada sistem ini dapat berjalan dengan baik.
2. Bagi peneliti yang akan datang apabila meneliti masalah manajemen SDM yang ada di PT. Dekatama Centra, disarankan mengembangkan aplikasi ini dengan cara menambahkan konten-konten yang masih kurang dari sistem aplikasi yang dibuat oleh penulis, atau dapat mengembangkannya dalam sistem aplikasi *mobile* untuk report manajemennya.

VI. Daftar Pustaka

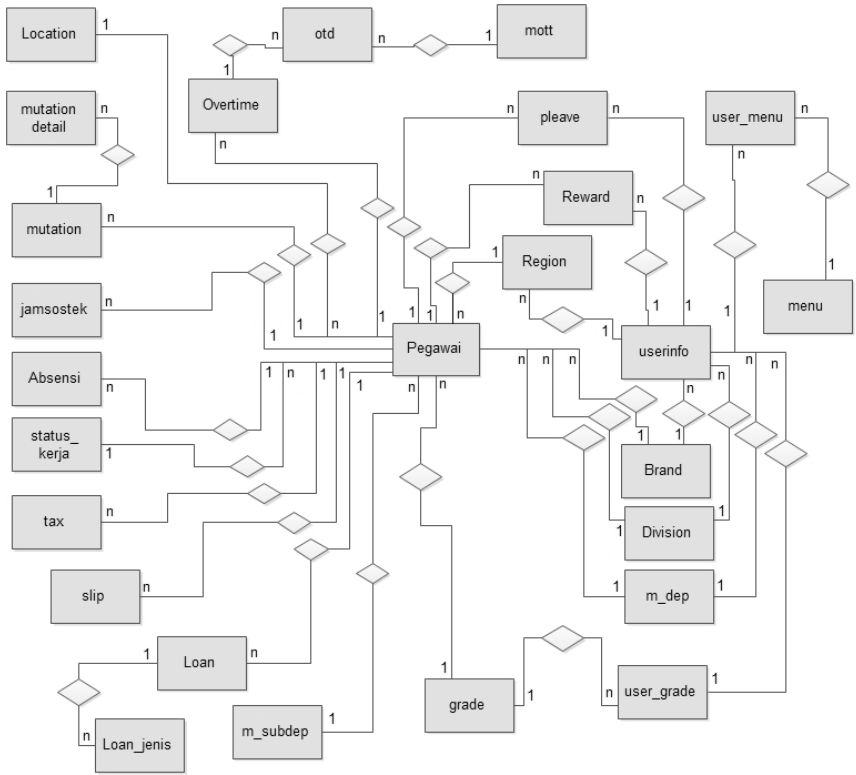
Edhy Sutanta, "Sistem Informasi Manajemen", Yogyakarta : Graha Ilmu, 2003.

Andri Kristanto, "Perancangan Sistem Informasi dan Perancangannya", Yogyakarta : Gaya Media, 2003.

Sastrohadiwiryo, B. Siswanto, "Manajemen Tenaga Kerja Indonesia : Pendekatan Administratif dan Operasional", Jakarta: Bumi Aksara, 2002



Gambar 4.8. Diagram Konteks



Gambar 4.16. ERD

Tabel 4.27. Pengujian Login

No	Data Uji	Input	Harapan	Output	Kesimpulan
1	Region, username, password	All Region, fany_it, 123	Cek data login, Akses otoritas menu.	Cek data login, Akses otoritas menu.	[✓] Valid [ ] Invalid
2	Region, username, password	Bandung, fany_it, 123	Tampil pesan, invalid region, username, password	Tampil pesan, invalid region, username, password	[✓] Valid [ ] Invalid
3	Region, username, password	All Region, fany, 123	Tampil pesan, invalid region, username, password	Tampil pesan, invalid region, username, password	[✓] Valid [ ] Invalid
4	Region, username, password	All Region, fany_it, 12345	Tampil pesan, invalid region, username, password	Tampil pesan, invalid region, username, password	[✓] Valid [ ] Invalid

Tabel 4.45. Pengujian BPJS

No	Data Uji	Input	Harapan	Output	Kesimpulan
1	Cari data melalui nip	Cari Nip, nama	Nip, nama disesuaikan dengan hak akses user ketika login	Nip, nama disesuaikan dengan hak akses user ketika login	[✓] Valid [ ] Invalid

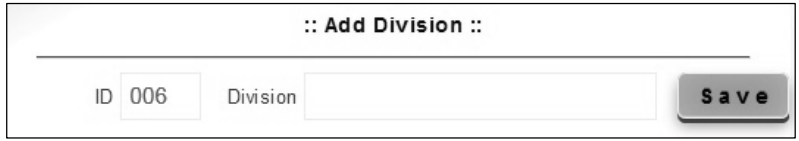
2	Region, divisi, brand, departemen	Bandung, production, pabrik, production	Data disesuikan dengan hak akses user ketika login	Data disesuikan dengan hak akses user ketika login	[✓] Valid [ ] Invalid
3	Amount	Empty	Tampil pesan, belum mengisi nominal BPJS	Tampil pesan, belum mengisi nominal bonus	[✓] Valid [ ] Invalid
4	Amount	27500	Data dapat disimpan	Data dapat disimpan	[✓] Valid [ ] Invalid
5	Explanation	Empty	Tampil pesan, belum mengisi keterangan bonus	Tampil pesan, belum mengisi keterangan bonus	[✓] Valid [ ] Invalid
6	Explanation	BPJS	Data dapat disimpan	Data dapat disimpan	[✓] Valid [ ] Invalid



Gambar 4.18. Form Login



Gambar 4.19. Form Region



Gambar 4.20. Form Division



Gambar 4.21. Form Brand



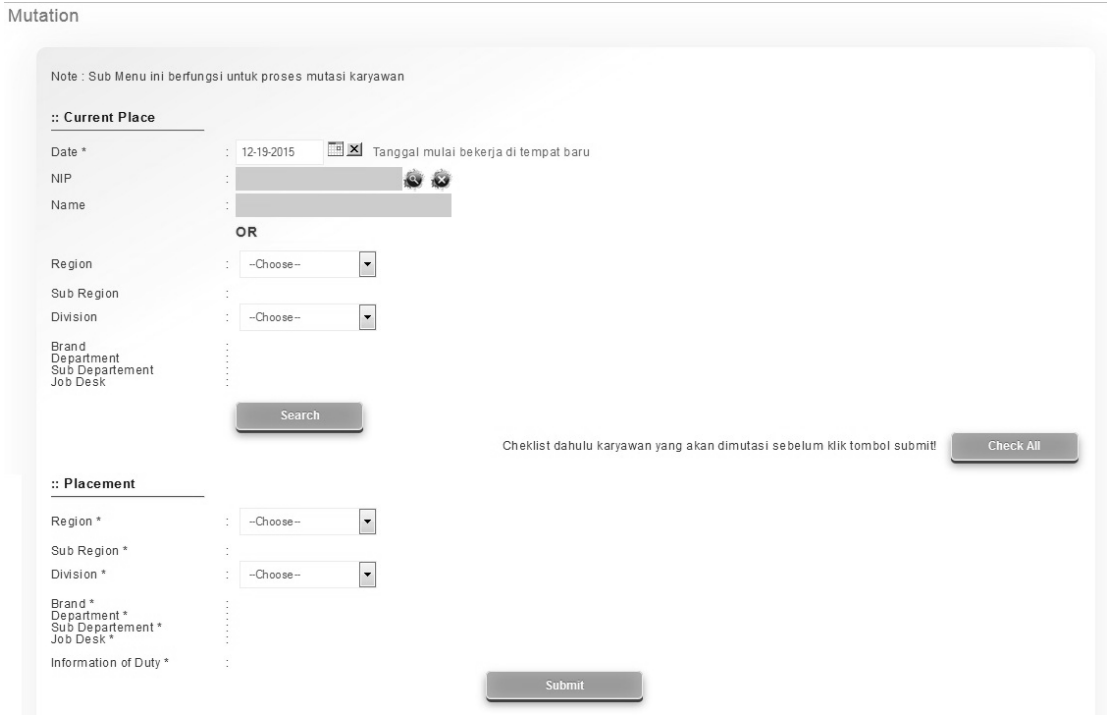
Gambar 4.25. Form Grade



Gambar 4.27. Form *Work Status*



Gambar 4.29. Form *Overtime*



Gambar 4.30. Form *Mutation*