BAB III

PEMBAHASAN

3.1 Analisis Sistem

3.1.1 Pelaksanaan Kegiatan Sasaran Kerja Individu (SKI)

Sasaran kerja individu (SKI) merupakan agenda tahunan yang di lakukan untuk mengorganisir atau mengagendakan sasaran pencapaian kerja yang diharapakan serta kegiatan yang nantinya akan dilakukan oleh karyawan. Hasil kegiatan ini tersebut dapat juga di jadikan patokan yang mencerminkan tolak ukur perusahaan serta kinerja para karyawannya.

Namun, pada implementasinya dirasa kurang efektif karena melupakan penilaian individu karyawan dari perilaku kerjanya. Karena pada kenyataannya SKI yang dibuat ternyata untuk mewakili kelompok kerja sehingga penilaian di rasa kabur dari masing-masing individu karyawan yang disamaratakan. Akibatnya timbul kesulitan dalam memilah karyawan yang berkinerjaa baik, bukan hanya di lihat dari hasil pencapaian hasil kerja saja namun dari perilaku kerja karyawan juga.

3.1.2 Analisis Sistem Yang Sedang Berjalan

Untuk menghasilkan rancangan sistem yang baru yang diasumsikan dapat mengatasi masalah sistem yang ada, tahap pertama yang harus dilakukan adalah dengan mempelajari dan mengevaluasi prosedur sistem yang sedang berjalan. Pemahaman terhadap sistem yang telah ada atau yang sedang berjalan dilakukan dengan melakukan pengamatan terhadap bagaimana sistem tersebut berjalan.

Setelah itu, data dan arus informasi mengenai sistem yang bersangkutan dapat diperoleh dengan melakukan penelitian secara terperinci.

3.1.2.1 Prosedur Pengusulan Sasaran Kerja

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, prosedur yang sedang berjalan pada pelaksanaan penilaian sasaran kerja sebagai berikut :

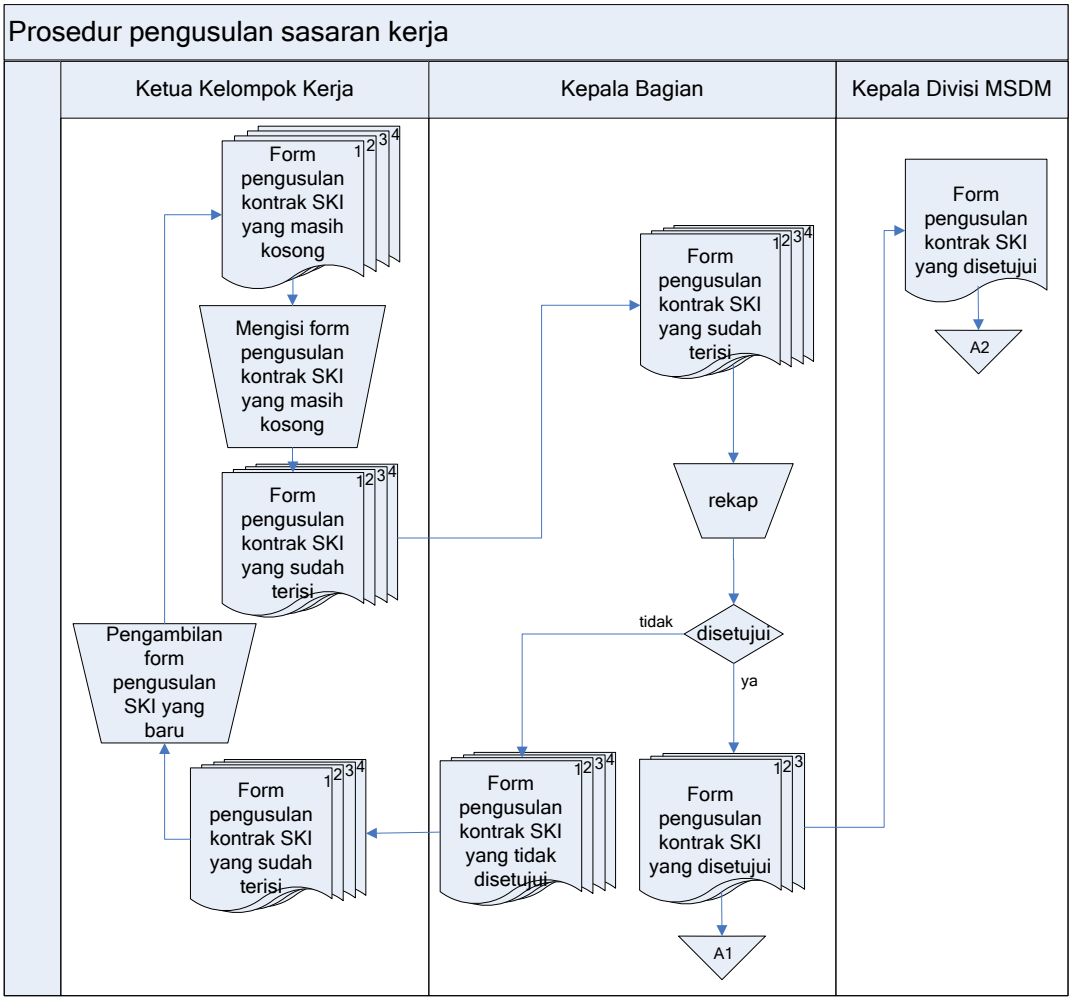
1. Setiap Ketua Kelompok Kerja mengisi *template form* pengusulan kontrak sasaran kerja sebanyak 4 rangkap kemudian menyerahkannya kepada Kepala Bagian.
2. Berkas tersebut direkap kemudian diidentifikasi oleh Kepala Bagian untuk kemudian diputuskan berkas tersebut disetujui atau tidak. Berkas yang tidak di setujui kemudian akan dikembalikan kepada Ketua Kelompok Kerja untuk proses pengusulan kontrak sasaran kerja ulang.
3. Kontrak sasaran kerja yang telah disetujui kemudian diarsipkan yang kemudian akan dijadikan sebagai bahan penilaian prestasi kerja, juga sebagai laporan sementara sasaran kerja.

3.1.2.2 Prosedur Penilaian Sasaran Kerja

1. Berkas kontrak sasaran kerja yang telah disetujui kemudian diberi penilaian berdasarkan prestasi kerja oleh Kepala Bagian masing-masing.
2. Hasil penilaian prestasi kerja tersebut kemudian diarsipkan dan dilaporkan sebagai hasil penilaian kepada Keutua Kelompok Kerja dan Kepala Divisi.

3.1.2.3 Flowmap Prosedur Pengusulan Sasaran Kerja

Berikut flow map dari Prosedur Pengusulan Sasaran Kerja yang berjalan:



Gambar 3.1 Flow map pengusulan SKI

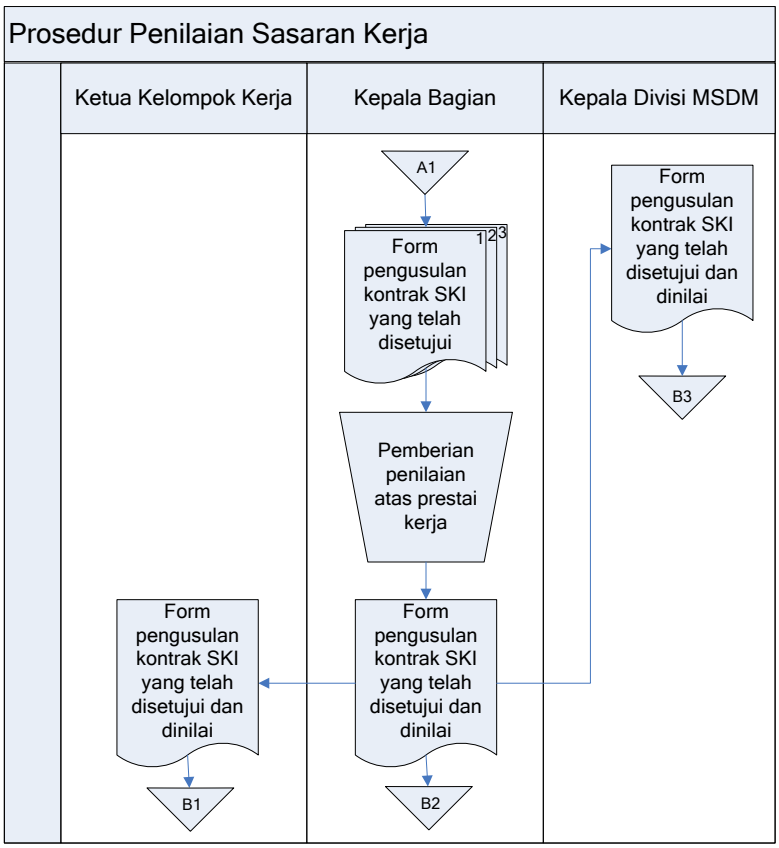
Keterangan:

A1 : Arsip form pengusulan kontrak SKI yang disetujui oleh Ketua Kelompok Kerja (3 rangkap).

A2 : Arsip form pengusulan kontrak SKI yang disetujui oleh Kepala Divisi MSDM (1 rangkap).

3.1.2.4 Flowmap Prosedur Penilaian Sasaran Kerja

Berikut flow map dari prosedur penilaian sasaran kerja ja yang berjalan:



Gambar 3.2 Flow map penilaian SKI

Keterangan:

A1 : Arsip form pengusulan kontrak SKI yang disetujui oleh Ketua Kelompok Kerja (3 rangkap).

B1 : Arsip form pengusulan kontrak SKI yang disetujui dan dinilai oleh Ketua Kelompok Kerja (1 rangkap).

B2 : Arsip form pengusulan kontrak SKI yang disetujui dan dinilai (1 rangkap).

B3 : Arsip form pengusulan kontrak SKI yang disetujui dan dinilai oleh Ketua Kelompok Kerja (1 rangkap).

3.2 Analisis Masalah

Analisis masalah merupakan tahap evaluasi dan peninjauan terhadap masalah yang akan dibahas pada penyusunan laporan penelitian hasil kerja praktek ini. Pembahasan pada sub-bab ini meliputi analisis sistem, pengguna, perangkat lunak, perangkat keras dan kebutuhan data.

Setelah melakukan analisis dari hasil peninjauan sistem berjalan, ada kelemahan dari sistem tersebut yaitu ketidak tepatannya penilaian individu karyawan. Karena pada implementasinya dirasa kurang efektif karena melupakan penilaian individu karyawan dari perilaku kerjanya. Karena pada kenyataannya SKI yang dibuat ternyata untuk mewakili kelompok sehingga penilaian dirasa kabur dari masing-masing individu karyawan yang tersamaratakan.

Dari masalah yang ada, maka instansi merasa perlu untuk membangun sebuah aplikasi penilaian perilaku kerja individu sebagai upaya untuk mengatasi masalah yang telah diungkap di atas.

3.2.1 Analisis Fungsional

Dengan memantau *track record* prestasi individu karyawan dari sisi kinerja berdasarkan perikalu kerja karyawan diharapkan dapat memberikan hasil untuk perbandingan akan perkembangan kinerja karyawan. Sedangkan penilaian perilaku kerja itu sendiri meliputi orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, kepemimpinan dan kejujuran serta kreatifitas yang berkorelasi

dengan pendidikan-pelatihan, keahlian atau *skill* yang nantinya akan langsung di nilai oleh atasan langsung (ketua kelompok kerja) masing-masing karyawan.

3.2.2 Analisis Non Fungsional dan Kebutuhan Non Fungsional

Analisis non fungsional terdiri dari analisis pengguna, analisis perangkat keras, dan analisis perangkat lunak, sedangkan analisis kebutuhan non fungsional berisi kebutuhan data.

3.2.2.1 Analisis Pengguna

Pada divisi MSDM terbagi menjadi beberapa kelompok kerja dengan deskripsi tugas yang berbeda-beda. Keseluruhan dari masing-masing kelompok kerja tersebut dipimpim oleh ketua kelompok kerja yang menjabat pula sebagai atasan langsung dari masing-masing anggota kelompok kerja. Aplikasi ini di gunakan oleh seluruh karyawan pada divisi MSDM, namun tentu saja tidak semua karyawan memiliki hak akses dan pengolahan data yang sama.

Berikut ini tugas dan wewenang pengguna yang menggunakan aplikasi penilaian perilaku kerja karyawan:

1. Karyawan

   Fungsi : User

   Tugas : Melihat informasi individu

   Wewenang : Melihat data(untuk karyawan tanpa bawahan).

   Tanggung Jawab : Mengecek validitas data individu

2. Karyawan (memiliki bawahan)

   Fungsi : Usser

   Tugas : Input data nilai bawahan masing-masing.

Wewenang : Menampilkan data bawahan yang kemudian bisa memberikan penilaian kepada bawahannya.

Tanggung Jawab : Memasukan data yang valid.

Setelah melakukan analisis terhadap pengguna yang akan menggunakan aplikasi penilaian perilaku kerja karyawan ini, maka pengguna dapat dibedakan berdasarkan tingkat kebutuhan yaitu:

Pengguna	Tanggung Jawab	Tingkat Pendidikan	Tingkat Keterampilan	Pengalaman
Karyawan	Koreksi validitas data individu	Minimal SMA atau sederajat	Mengetahui prosedur	Menggunakan Web Browser
Karyawan (memiliki bawahan)	Input data yang valid	Minimal S1	Mengerti prosedur	Menggunakan Web Browser

Tabel 3.1 Spesifikasi pengguna

Berdasarkan analisis yang dilakukan, *user* yang akan mempergunakan aplikasi ini sudah pasti sudah mengenal internet dan mengetahui prosedur penggunaan aplikasi. Namun, seorang administrator harus memiliki pemahaman dan penguasaan yang lebih dibanding yang lain, hal ini di karenakan administrtor lah yang me-*maintenance* sehingga utilitas aplikasi dapat berjalan dengan normal. Ketua kelompok kerja diasumsikan sebagai karyawan yang memiliki bawahan, yang nantinya akan bertugas menilai perilaku kerja bawahannya.

3.2.2.2 Analisis Perangkat Lunak

Spesifikasi perangkat lunak untuk membangun aplikasi ini adalah sebagai berikut:

1. Sistem operasi minimal Windows XP SP2.
2. PHP untuk koneksi ke basisdata.
3. Dreamweaver sebagai *text editor.*
4. *Database* MYSQL.
5. Web browser.

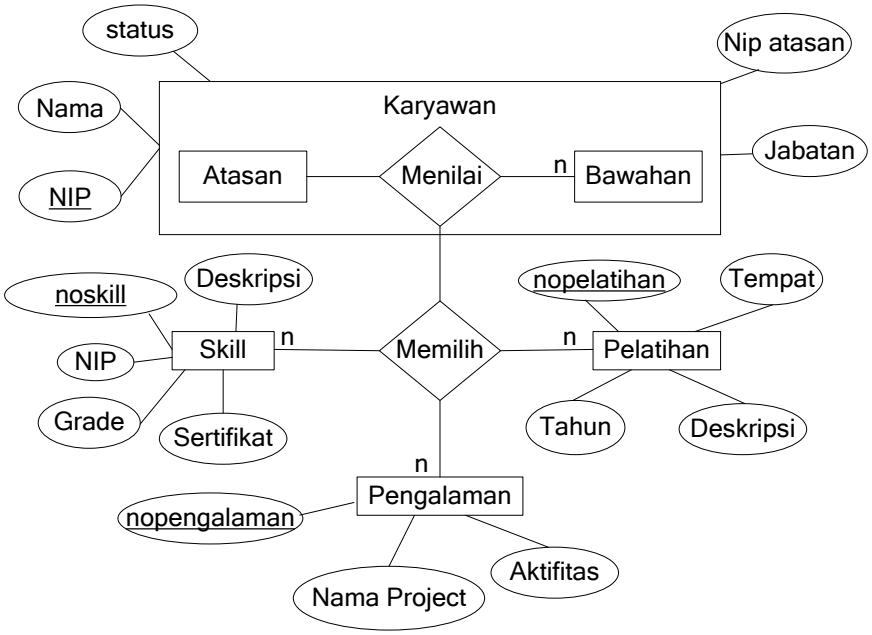
3.2.2.3 Analisis Perangkat Keras

Perangkat keras yang dibutuhkan berdasarkan kebutuhan minimal yang harus diperhatikan dan sebaiknya terpenuhi antara lain:

1. Server
   1.1. Dual Core Prosesor
   1.2. RAM 2 GB
   1.3. Hardisk 80 GB
   1.4. Mouse, Keyboard dan M onitor sebagai peralatan antarmuka
2. Client
   1.1. 1.4 GHz Prosesor
   1.2. RAM 512 MB
   1.3. Hardisk 80 GB
   1.4. Mouse, Keyboard dan Monitor sebagai peralatan antarmuka

3.2.3 Analisis Data

Berikut ini merupakan Entity Relationalship Diagram sistem informasi berdasarkan analisis data pada sistem penilaian perilaku kerja individu pada divisi MSDM di PT. INTI:



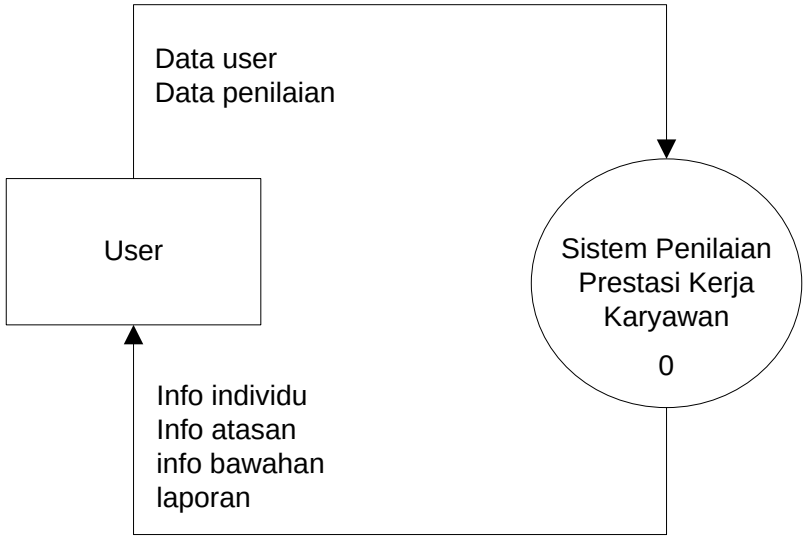
Gambar 3.3 Entity Relationalship Diagram

3.2.4 Analisis Kebutuhan Fungsional

Pada perancangan sistem yang diusulkan ini terdapat modifikasi dari sistem berjalan. Sehingga di dalamnya terdapat beberapa penambahan dan pengurangan pada bagian pelaku proses, proses (manual/berbasis komputer) dan aliran data (dokumen keluaran/masukan).

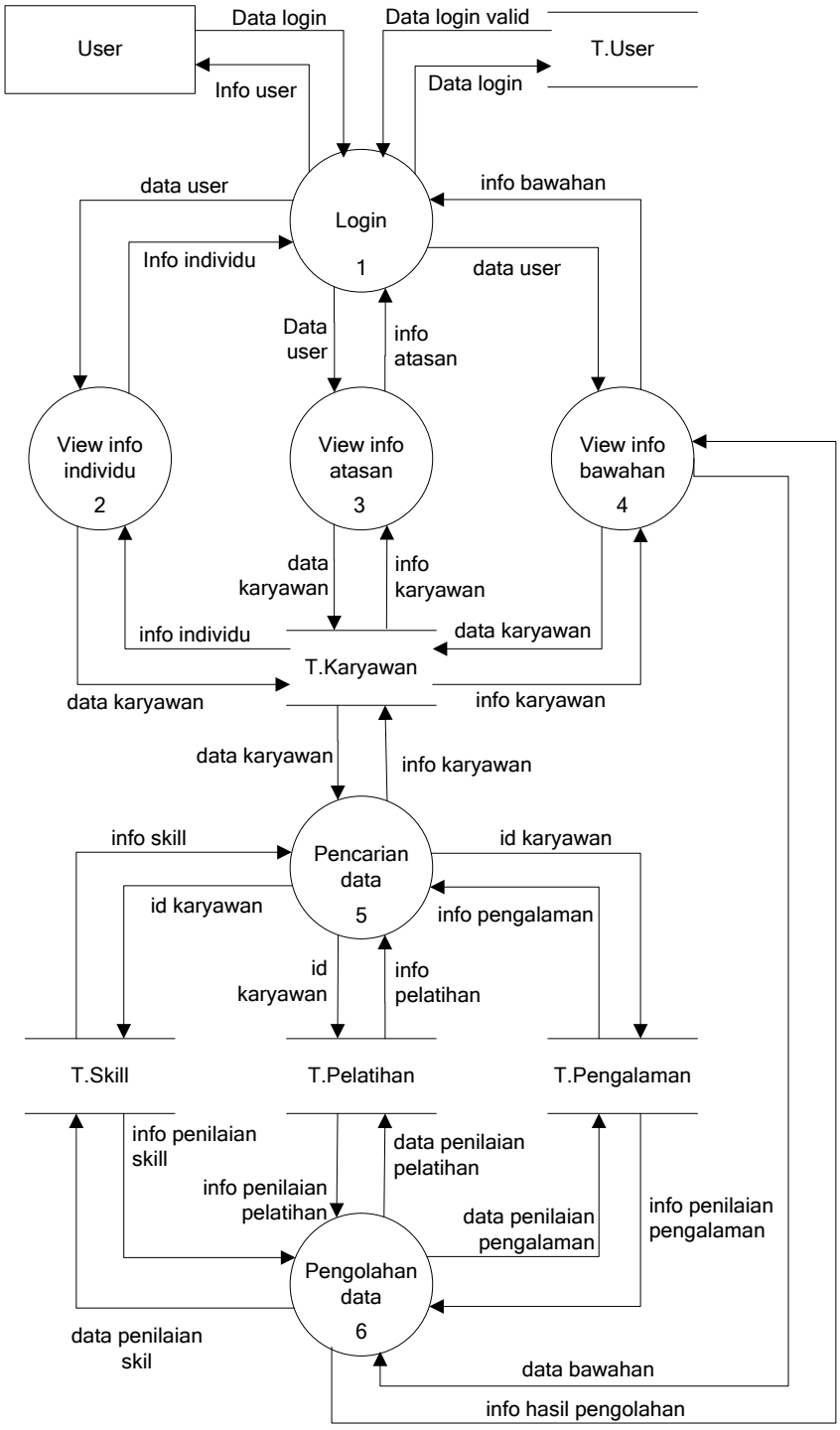
3.2.4.1 Diagram Konteks Sistem Penilaian Prestasi Kerja Individu

Diagram konteks di bawah ini merupakan diagram konteks dari sistem penilaian presstasi kerja yang diusulkan.



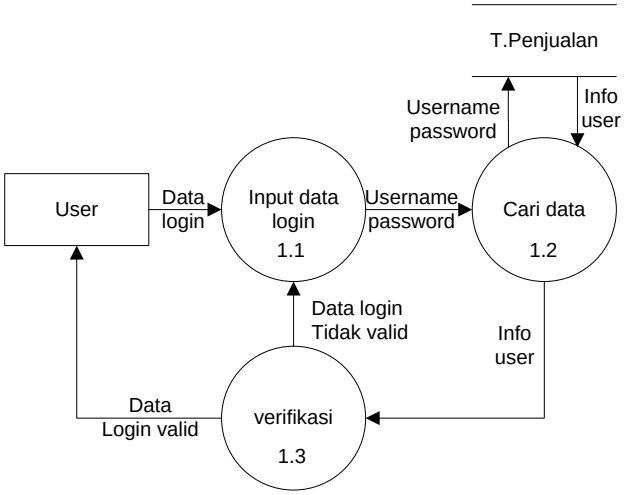
Gambar 3.4 Diagram Konteks Sistem Penilaian Perilaku Kerja Individu

3.2.4.2 Data Flow Diagram (DFD)

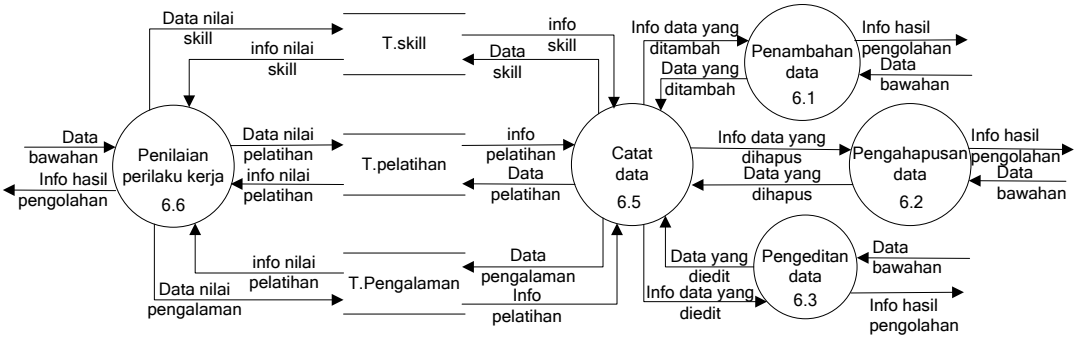


Gambar 3.5 Rancangan DFD level 0

3.2.4.3 Data Flow Diagram (DFD) Level 1

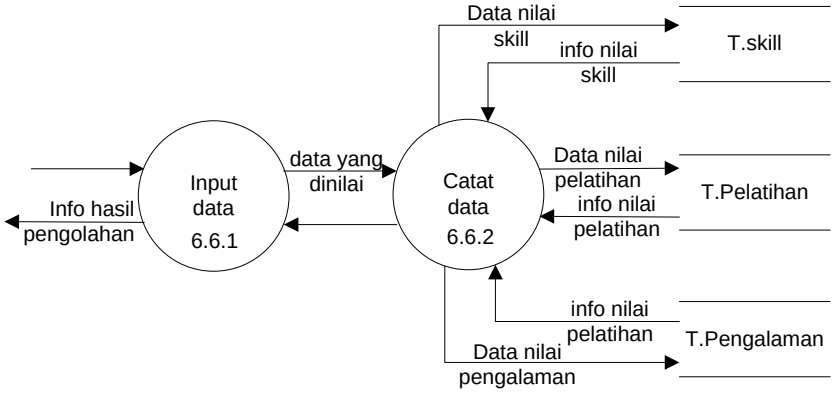


Gambar 3.6 breakdown DFD proses 1



Gambar 3.7 breakdown DFD proses 6

3.2.4.4 Data Flow Diagram (DFD) Level 2

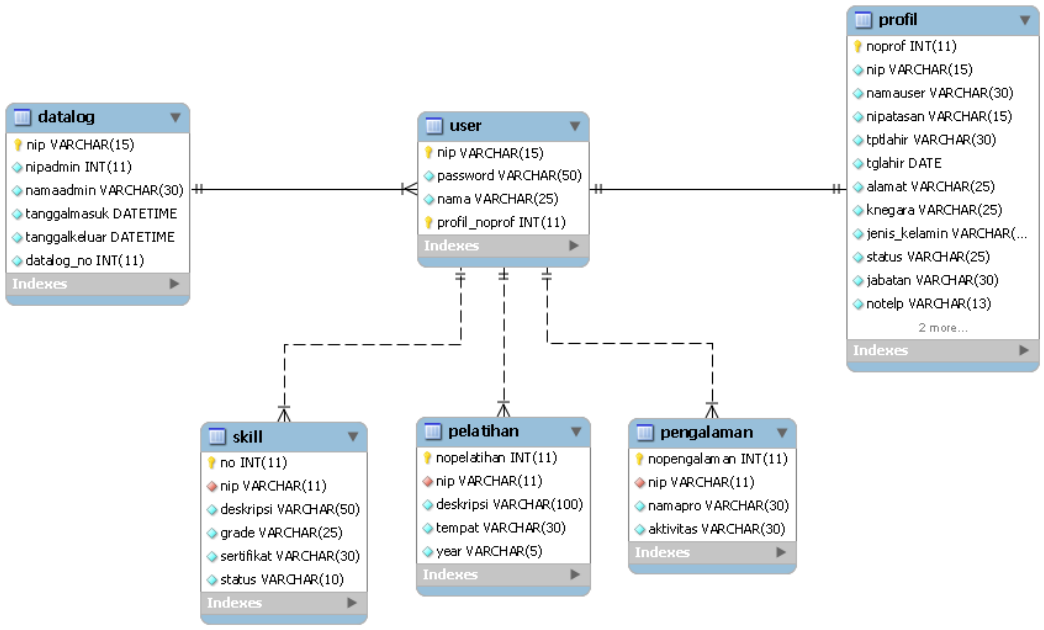


Gambar 3.8 breakdown DFD proses 6.6

3.3 Perancangan Data

Setelah melakukan analisis terhadap sistem yang akan di buat maka langkah selanjutnya adalah membuat suatu perancangan sistem sebagai usulan pengembangan sistem. Pembahasan perancangan ini meliputi perancangan data, perancangan antarmuka dan jaringan semantik.

3.3.1 Relasi Antar Tabel



Gambar 3.9 Relasi antar tabel

3.3.2 Struktur File

Pembentukan struktur basis data merupakan hal yang sangat penting guna mendukung jalannya pembuatan sistem. Tabel-tabel yang diperlukan dalam basis data Sistem Penilaian perilaku Kerja Individu adalah sebagai berikut:

1. Nama Tabel : profil

   Primary Key : noprof

Field	Type (Size)	Null	Default
noprof	int(11)	No	
namauser	varchar(30)	No	
nipatasan	varchar(15)	No	
tptlahir	varchar(30)	No	
tgl	date	No	
alamat	varchar(25)	No	
knegara	varchar(25)	No	
jenis_kelamin	varchar(15)	No	
status	varchar(25)	No	
jabatan	varchar(25)	No	
notelp	varchar(50)	No	
tipe	varchar(50)	No	

Tabel 3.2 Spesifikasi tabel profil

2. Nama Tabel : datalog

   Primary Key : datalog_no

Field	Type (Size)	Null	Default
datalog_no	int(1)	No	
nip	varchar(15)	No	
tanggalmasuk	datetime	No	
tanggalkaluar	datetime	No	

Tabel 3.3 Spesifikasi tabel datalog

3. Nama Tabel : User

   Primary Key : nip

Field	Type (Size)	Null	Default
nip	varchar(15)	No	
password	varchar(50)	No	
nama	varchar(25)	No	
noprof	int(11)	No	

Tabel 3.4 Spesifikasi tabel user

4. Nama Tabel : skill

   Primary Key : no

Field	Type (Size)	Null	Default
no	int(11)	No	
nip	varchar(11)	No	
deskripsi	varchar(50)	No	
grade	varchar(25)	No	
sertifikat	varchar(30)		
status	varchar(10)		

Tabel 3.5 Spesifikasi tabel profil

5. Nama Tabel : pelatihan

   Primary Key : nopelatihan

Field	Type (Size)	Null	Default
nopelatihan	int(11)	No	
nip	varchar(11)	No	
deskripsi	varchar(100)	No	
tempat	varchar(30)	No	
year	varchar(5)		

Tabel 3.6 Spesifikasi tabel pelatihan

6. Nama Tabel : pengalaman

   Primary Key : nopengalaman

Field	Type (Size)	Null	Default
nopengalaman	int(11)	No	
nip	varchar(11)	No	
namapro	varchar(50)	No	
aktifitas	varchar(30)	No	

Tabel 3.7 Spesifikasi tabel pengalaman

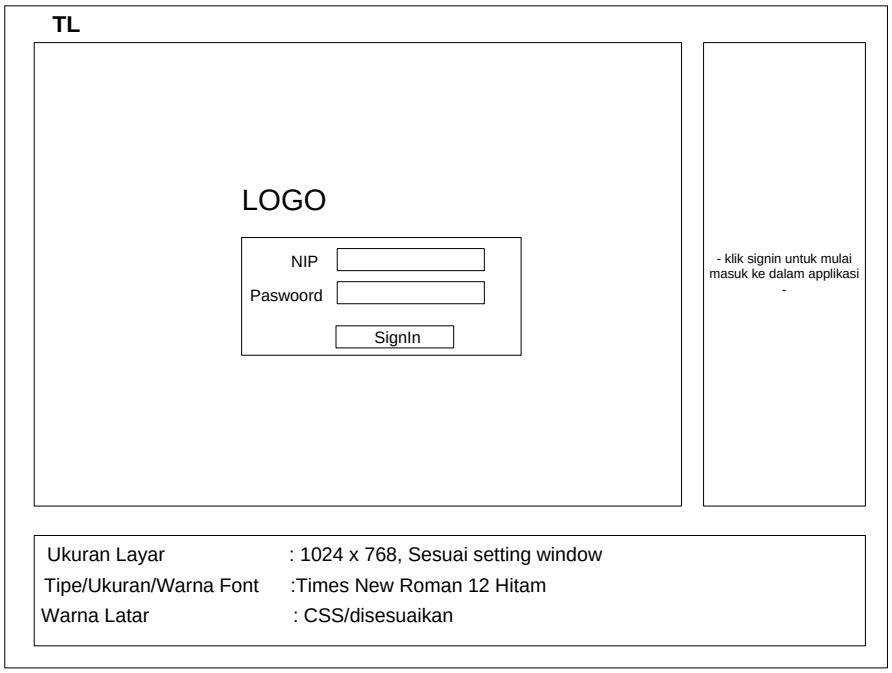
3.4 Perancangan Antarmuka

Setelah melakukan perancangan basisdata, maka tahap selanjutnya adalah perancangan antarmuka untuk aplikasinya. Perancangan antarmuka merupakan suatu tahap persiapan untuk menggunakan bentuk simulasi aplikasi tersebut. Batasan dalam perancangan antarmuka hanya membahas mengenai proses.

3.4.1 Tampilan Antarmuka

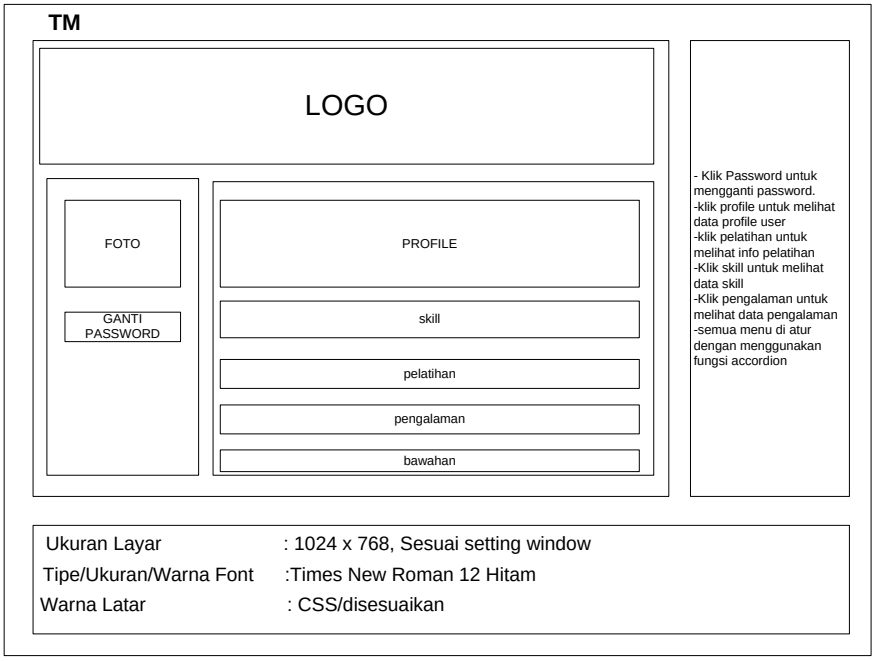
Berikut ini tampilan antarmuka aplikasi penilaian perilaku kerja individu

3.4.1.1 Rancangan Antarmuka Login



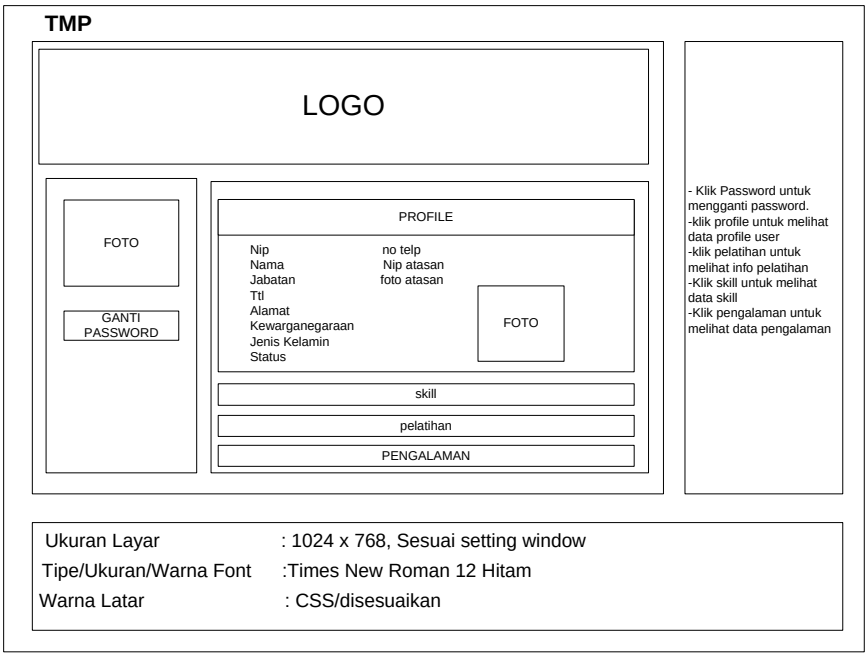
Gambar 3.10 Rancangan Antarmuka Login

3.4.1.2 Rancangan Antarmuka Halaman Utama



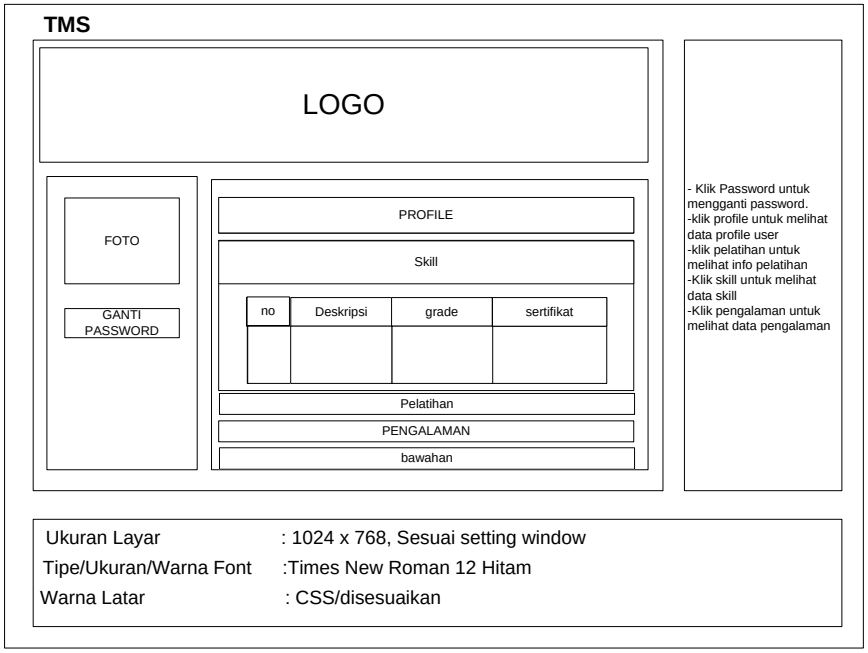
Gambar 3.11 Rancangan Antarmuka Halaman Utama

3.4.1.3 Rancangan Antarmuka Informasi Profil User



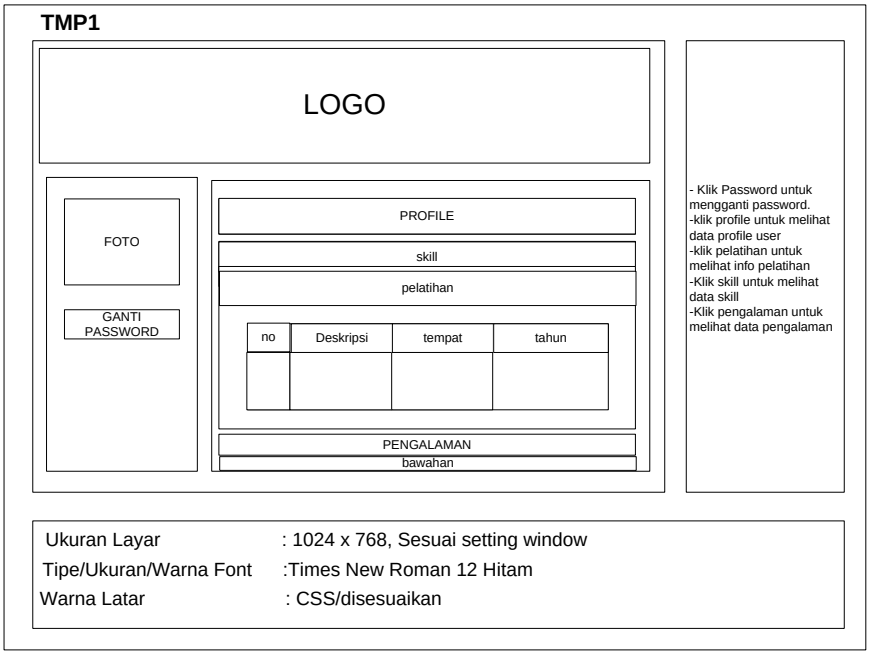
Gambar 3.12 Rancangan Antarmuka Informasi Profil User

3.4.1.4 Rancangan Antarmuka Informasi Skill User



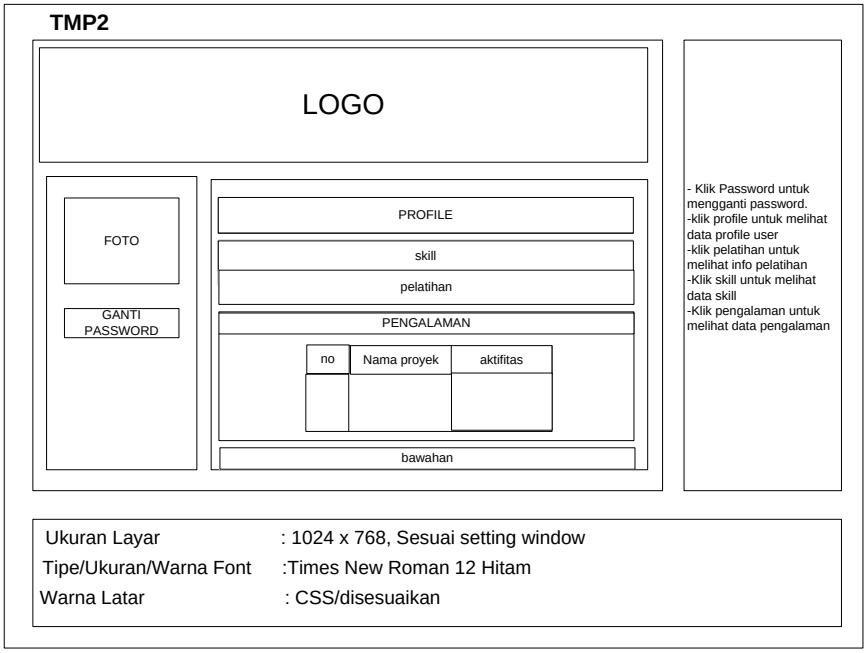
Gambar 3.13 Rancangan Antarmuka Informasi Skill User

3.4.1.5 Rancangan Antarmuka Informasi Pelatihan User



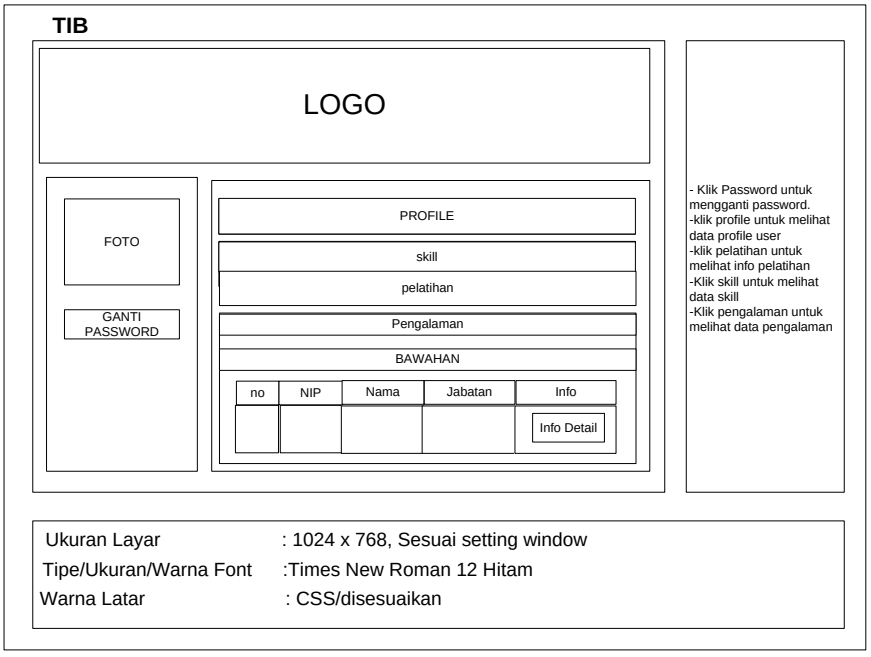
Gambar 3.14 Rancangan Antarmuka Informasi Pelatihan User

3.4.1.6 Rancangan Antarmuka Informasi Pengalaman User



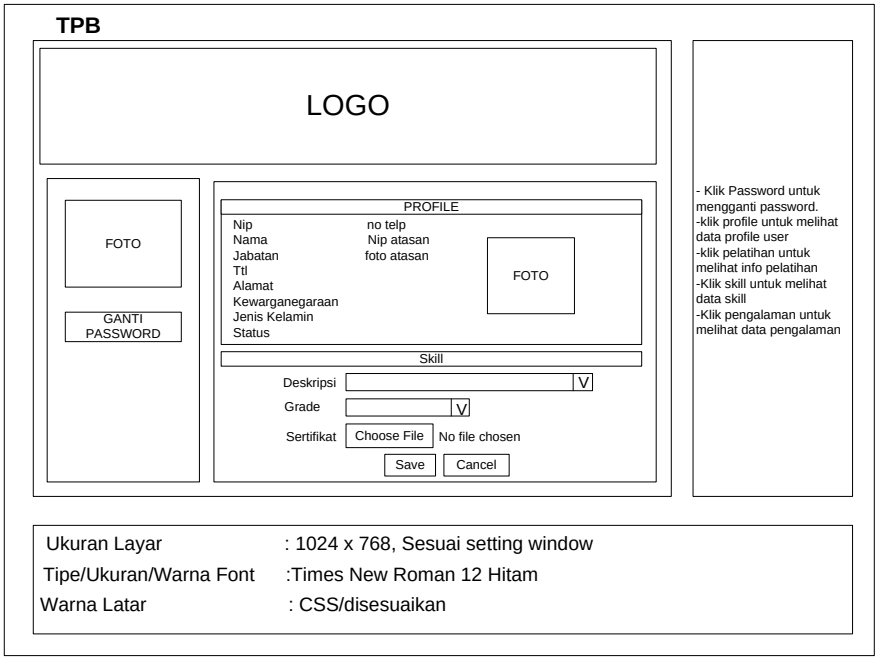
Gambar 3.15 Rancangan Antarmuka Informasi Pengalaman User

3.4.1.7 Rancangan Antarmuka Informasi Bawahan User



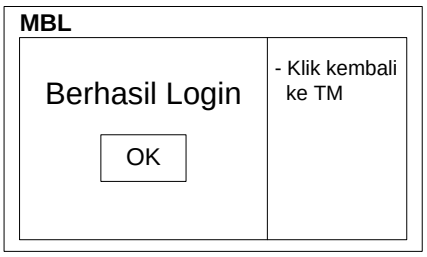
Gambar 3.16 Rancangan Antarmuka Informasi Pengalaman User

3.4.1.8 Rancangan Antarmuka Penilaian Bawahan User

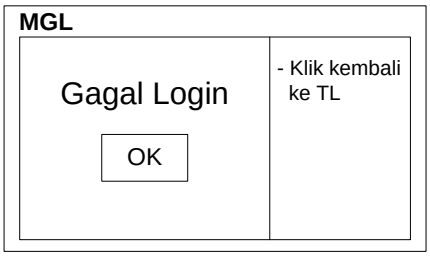


Gambar 3.17 Rancangan Antarmuka Informasi Pengalaman User

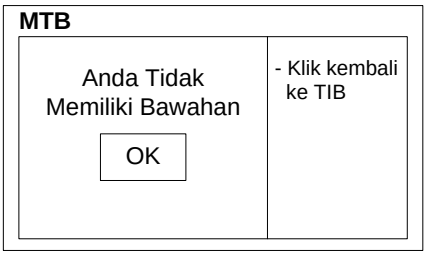
3.4.1.9 Rancangan Antarmuka Pesan



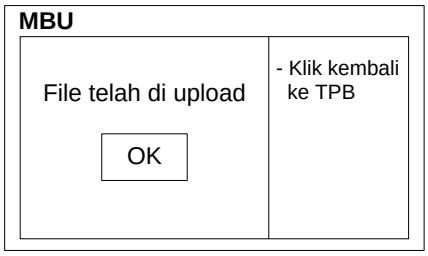
Gambar 3.18 Berhasil Login



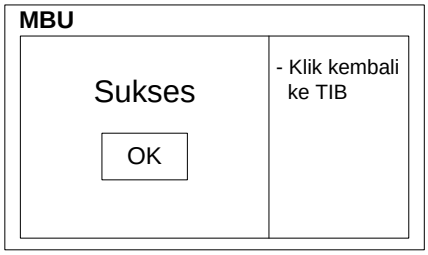
Gambar 3.19 Gagal login



Gambar 3.20 Tidak punya

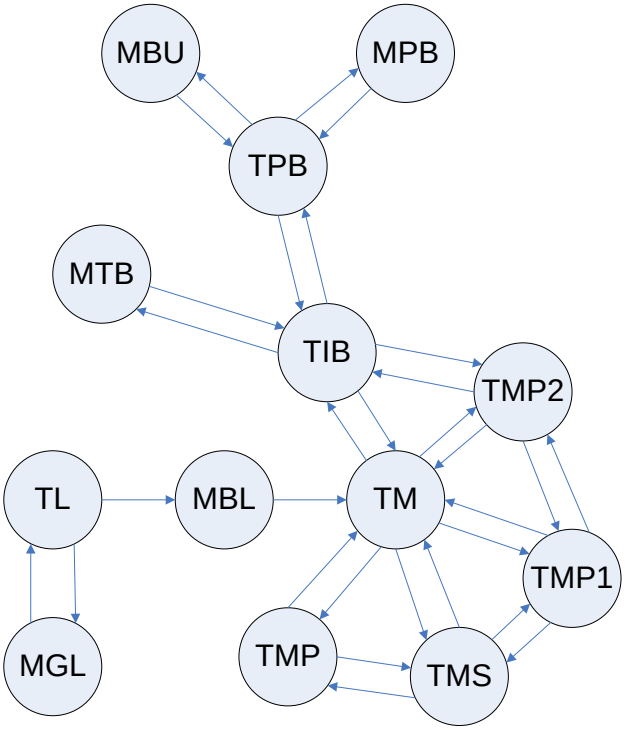


Gambar 3.21 Berhasil upload



Gambar 3.22 berhasil

3.5 Jaringan Semantik



Gambar 3.23 Jaringan Semantik

3.6 Implementasi

Implementasi merupakan tahap kelanjutan dari perancangan sistem. Pada bagian ini akan dilakukan akan dilakukan implementasi terhadap sistem yang dirancang.

3.6.1 Kebutuhan Sistem

Dalam proses pembuatan suatu sistem diperlukan perangkat-perangkat sistem yang mendukung. Pada simulasi sistem yang dirancang kebutuhan sistem meliputi hal-hal berikut:

3.6.1.1 Kebutuhan Perangkat Keras

Kebutuhan perangkat keras dalam simulasi yang dirancang dibedakan menjadi dua spesifikasi yaitu:

1. Server
    1.1. Dual Core Prosesor
    1.2. RAM 2 GB
    1.3. Hardisk 80 GB
    1.4. Mouse, Keyboard dan Monitor sebagai peralatan antarmuka
2. Client
    1.1. 1.4 GHz Prosesor
    1.2. RAM 512 MB
    1.3. Hardisk 80 GB
    1.4. Mouse, Keyboard dan Monitor sebagai peralatan antarmuka

3.6.1.2 Kebutuhan Perangkat Lunak

Kebutuhan perangkat lunak dalam simulasi yang dirancang dibedakan menjadi dua spesifikasi yaitu:

1. Server
    1.1. Sistem operasi Windows Server 2003
    1.2. WAMP server

1.3. PHP

1.4. Browser

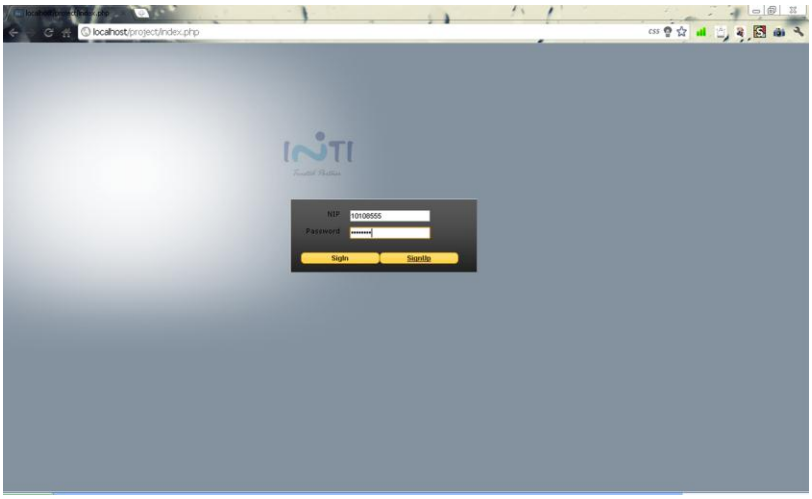
2. Client

1.1. Sistem Operasi Windows XP

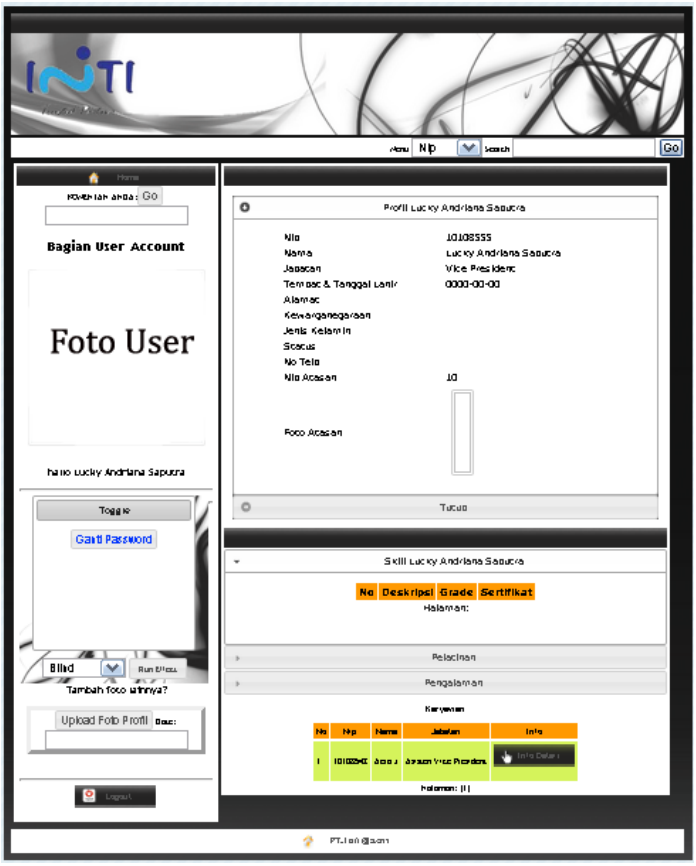
1.2. Browser

3.6.2 Implementasi Antarmuka Aplikasi

Berikut ini adalah tampilan hasil antarmuka simuasi sistem yang dirancang yang dibuka di web browser:



Gambar 3.24 Tampilan login



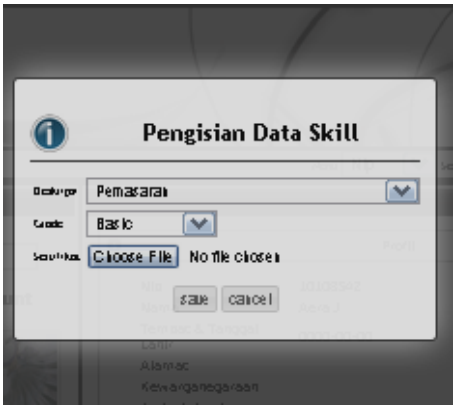
Gambar 3.25 Tampilan menu utama dengan berbagai fungsinya



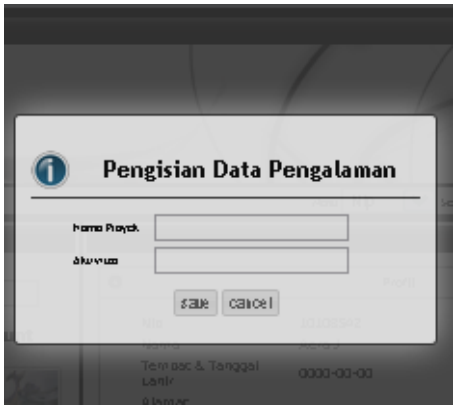
Gambar 3.26 Tampilan form bawahan dan penilaiannya



Gambar 3.27 insert data karyawan



Gambar 3.28 insert data skill karyawan



Gambar 3.29 insert data pengalaman



Gambar 3.30 insert data pelatihan