

27002/H/06



**PEMBANGUNAN SISTEM INFORMASI PENILAIAN
KOMPETENSI CALON PEMEGANG JABATAN
DI PT PERTAMINA (PERSERO) UPms V
SURABAYA**

TUGAS AKHIR

RSSI
005.3
Ari
P-1

2006



Disusun Oleh :
DWI ARIYANTO
5201.100.011

PERPUSTAKAAN ITS	
Tgl. Terima	16-2-06
Terima Dari	A
No. Agenda Prp.	224103

**PROGRAM STUDI SISTEM INFORMASI
FAKULTAS TEKNOLOGI INFORMASI
INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER
SURABAYA
2006**

**PEMBANGUNAN SISTEM INFORMASI PENILAIAN
KOMPETENSI CALON PEMEGANG JABATAN
DI PT PERTAMINA (PERSERO) UPms V
SURABAYA**

TUGAS AKHIR

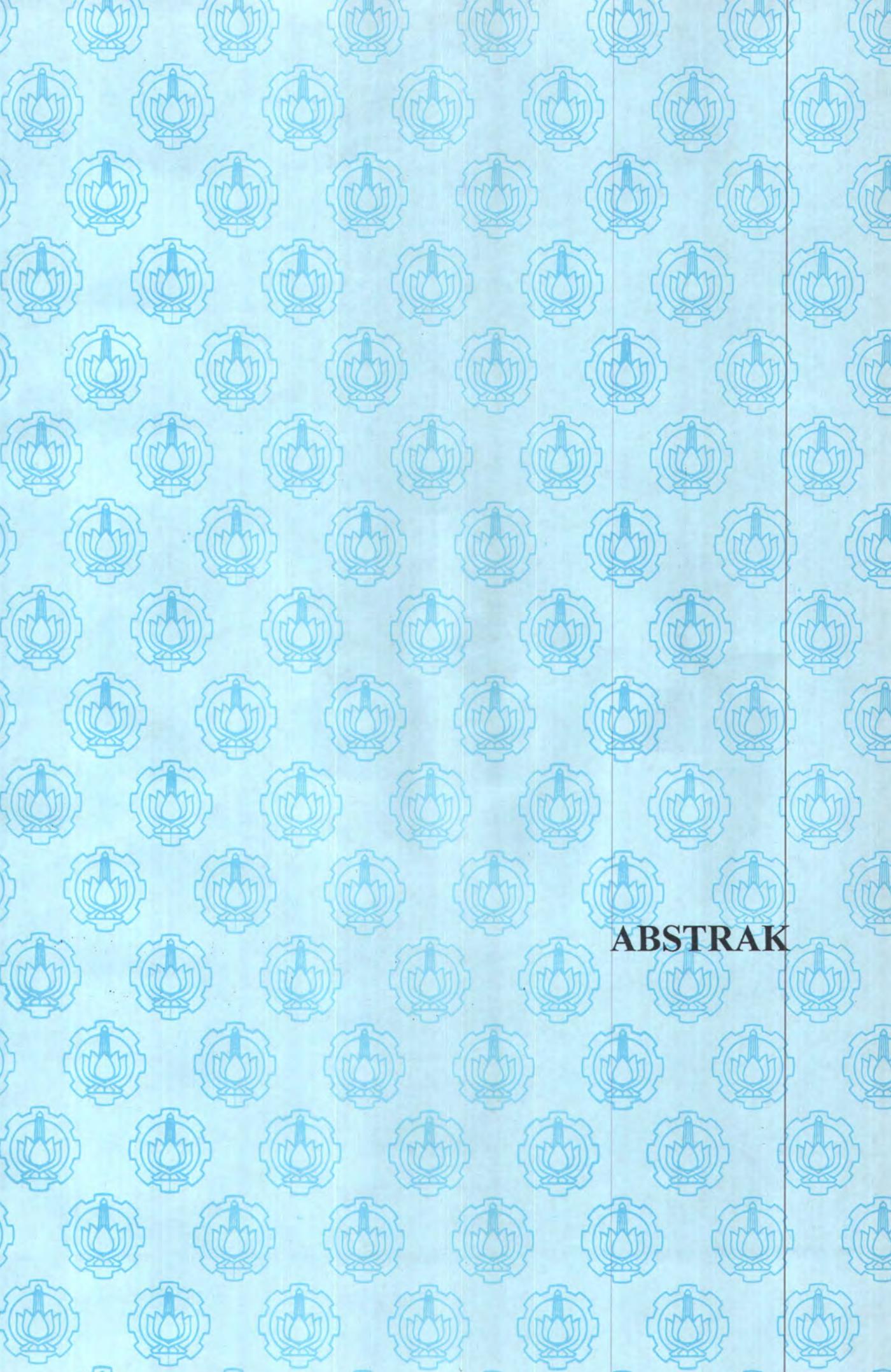
**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Komputer
Pada
Program Studi Sistem Informasi
Fakultas Teknologi Informasi
Institut Teknologi Sepuluh Nopember
Surabaya**



**Mengetahui/Menyetujui
Dosen Pembimbing I**

**Ir. A. Holil Noor Ali, M.Kom.
NIP. 130.085.802**

**SURABAYA
JANUARI 2006**



ABSTRAK

ABSTRAK

Penilaian kompetensi calon pemegang jabatan adalah hal yang penting bagi manajemen dalam melaksanakan penyeleksian pegawai untuk menduduki jabatan lowong. Selama ini, PT. Pertamina UPms V Surabaya tidak menggunakan sistem penilaian yang telah ada, melainkan melalui proses penyeleksian secara manual dan menggunakan insting manusia. Tugas akhir ini bertujuan membangun aplikasi sistem informasi penilaian kompetensi calon pemegang jabatan yang sesuai dengan kebutuhan manajemen. Manfaat sistem ini adalah meminimalisasi subyektivitas, memproses penilaian kompetensi calon pemegang jabatan dengan cepat dan tepat, menyeleksi calon pemegang jabatan dengan lingkup organisasi yang luas.

Pembangunan aplikasi dimulai dengan identifikasi dan analisa kebutuhan melalui wawancara dengan format pertanyaan tertulis, yang digunakan sebagai landasan dalam menentukan kebutuhan sistem. Pengidentifikasian kebutuhan dengan UML dan ERD. Implementasi aplikasi berdasarkan kebutuhan sistem dengan menggunakan JAVA dan MySQL. Terakhir, dilakukan uji coba yang menekankan pada kebenaran data dan kinerja sistem, dengan tujuan mengevaluasi input data, perbandingan penilaian dan proses penilaian kompetensi.

Tugas akhir ini menghasilkan aplikasi yang dapat menilai kompetensi calon pemegang jabatan, melalui proses perbandingan antara kompetensi pegawai dengan spesifikasi jabatan, yang menghasilkan calon pemegang jabatan yang selektif, fleksibilitas dalam penambahan calon cadangan dengan kuota yang telah ditetapkan dan memberikan informasi secara detail mengenai nilai kompetensi dari setiap pegawai yang terseleksi maupun yang dicadangkan.

Kata kunci : *penilaian kompetensi, calon pemegang jabatan*



KATA PENGANTAR

KATA PENGANTAR

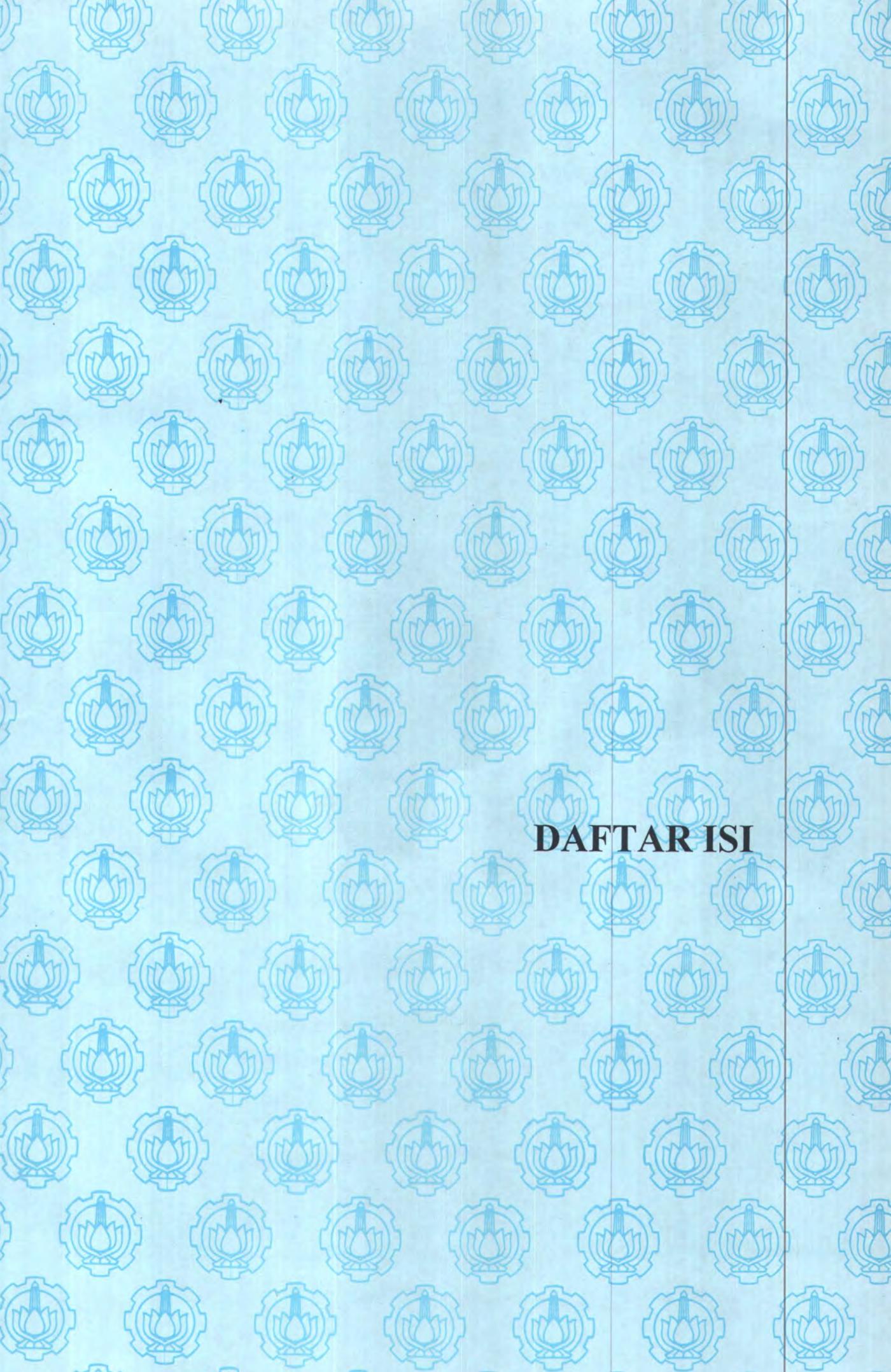
Puji Syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT, berkat bimbingan dan petunjukNya maka penulis telah dapat menyelesaikan program strata satu pada Program Studi Sistem Informasi, Fakultas Teknologi Informasi, Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya.

Sebagai salah satu persyaratan untuk meraih gelar sarjana komputer pada Program Studi Sistem Informasi, penulis menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul:

**"Pembangunan Sistem Informasi Penilaian Kompetensi Calon
Pemegang Jabatan Di PT Pertamina (Persero)
UPms V Surabaya"**

Tugas Akhir ini takkan pernah terwujud tanpa dukungan, saran, dan bantuan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, materiil maupun moral. Untuk itu, penulis menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

- Kedua orangtua penulis, atas doa, bimbingan, dukungan, kesabaran dan ketulusan kasih sayang yang telah diberikan.
- Bpk. Ir. A. Holil N.A., M.Kom, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan motivasi kepada penulis.
- Bpk. Ir. Aris Tjahyanto, M.Kom, selaku dosen wali yang telah memberikan motivasi kepada penulis.
- Bpk. Ir. Khakim Ghozali selaku Ketua Program Studi Sistem Informasi ITS
- Bpk. Rully Soelaiman, S.Kom, M.Kom selaku Sekretaris Program Studi Sistem Informasi ITS
- Ibu Erma Suryani, S.Kom, MT selaku Koordinator Tugas Akhir, atas perhatiannya kepada para pengambil TA
- Dosen-dosen Sistem Informasi: Bpk. Arif Djunaidy, MSc. PhD., Bpk. Febriliyan Samopa, S.Kom, M.Kom, Bpk. Mudjahidin, ST, MT, Bpk. Faizal Johan A, S.Kom, Bpk. Edwin Riksakomara, S.Kom, MT, Bpk. Bambang



DAFTAR ISI

DAFTAR ISI

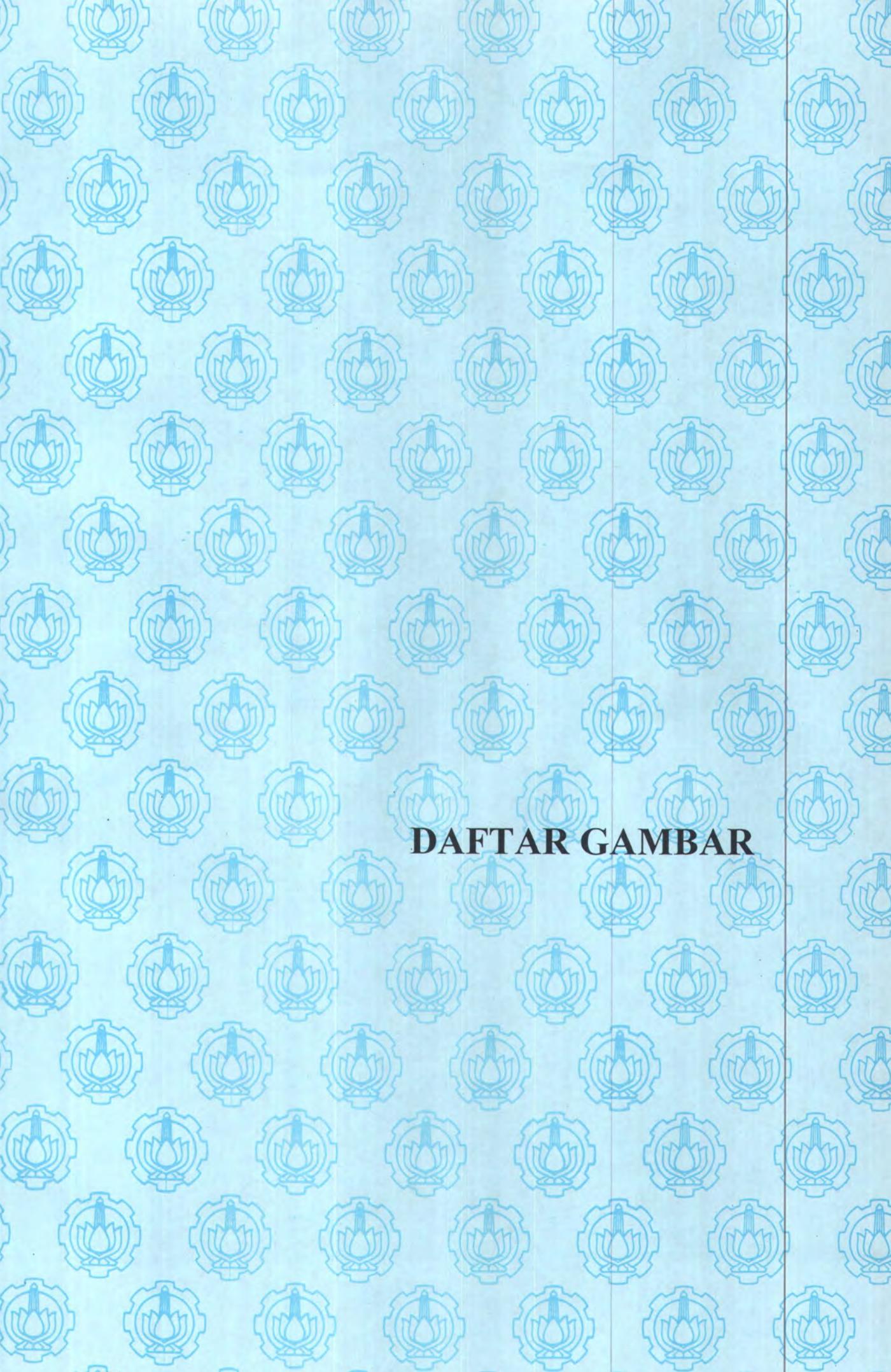
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 LATAR BELAKANG	1
1.2 TUJUAN.....	2
1.3 MANFAAT.....	2
1.4 PERMASALAHAN.....	2
1.5 BATASAN MASALAH.....	2
1.6 METODOLOGI.....	3
1.7 SISTEMATIKA PENULISAN.....	4
BAB II DASAR TEORI	7
2.1 PROFIL KOMPETENSI	7
2.2 PERENCANAAN SUMBERDAYA MANUSIA	9
2.2.1 Permintaan Sumber Daya Manusia.....	9
2.2.2 Penyebab Timbulnya Permintaan.....	10
2.3 PERENCANAAN SUKSESI	12
2.4 PELAKSANAAN PENENTUAN PEKERJA.....	12
2.5 PROSES SELEKSI.....	13
2.5.1 Sistem Penyeleksian Kepegawaian.....	14
2.5.1.1 Spoils System.....	15
2.5.1.2 Patronage System (Kawan).....	15
2.5.1.3 Merit System (Sistem Kecakapan)	15
2.5.1.4 Carrier System (Sistem Meningkatkan)	15

2.6	TINJAUAN UMUM PT PERTAMINA (PERSERO) UPms V SURABAYA	16
2.6.1	Visi, Misi dan Motto PT PERTAMINA (PERSERO) Upms V Surabaya.....	16
2.6.2	Wilayah Kerja Unit Pemasaran V.....	16
2.6.3	Struktur Organisasi PT PERTAMINA (PERSERO) UPms V	17
2.6.4	Infrastruktur UPMS V	21
2.6.4.1	SAP R/3 di Unit Pemasaran V.....	22
2.6.5	Sumber Daya Manusia.....	26
2.6.5.1	Perencanaan Tenaga Kerja.....	27
2.6.5.2	Pengembangan Karier.....	28
BAB III IDENTIFIKASI DAN ANALISA KEBUTUHAN SISTEM.....		33
3.1	PELAKSANAAN PENYELEKSIAN CALON PEMEGANG JABATAN DI PT. PERTAMINA (PERSERO) UPms V SURABAYA. 33	
3.1.1	Sistem Penilaian Kompetensi Calon Pemegang Jabatan Saat Ini.....	36
3.1.2	Permasalahan Saat ini	38
3.2	ANALISA KEBUTUHAN SISTEM.....	39
3.2.1	Identifikasi Peiaku	39
3.2.2	Kebutuhan Sistem	40
BAB IV PERANCANGAN PERANGKAT LUNAK		43
4.1	PERANCANGAN PROSES.....	43
4.1.1	Use Case Diagram	43
4.1.1.1	Actor	43
4.1.1.2	Use Case	44
4.1.2	Activity Diagram	47
4.1.3	Sequence Diagram	48
4.2	PERANCANGAN DATA	53
4.2.1	Dokumentasi Data.....	53
4.2.1.1	Data Pegawai	53
4.2.1.2	Data Jabatan.....	54

4.2.1.3	Data Fungsi.....	56
4.2.1.4	Data Sub Fungsi.....	57
4.2.1.5	Data Lowongan.....	57
4.2.1.6	Data Calon.....	57
4.2.2	Normalisasi Database.....	57
4.2.3	Perancangan Database.....	58
4.2.3.1	Perancangan data Konseptual.....	58
4.2.3.2	Perancangan data Fisikal.....	58
4.3	PERANCANGAN ANTARMUKA.....	61
4.3.1	Halaman Antarmuka untuk Pelaksana.....	61
4.3.2	Halaman Antarmuka untuk Ketua.....	62
BAB V IMPLEMENTASI PERANGKAT LUNAK.....		65
5.1	Lingkungan Implementasi.....	65
5.2	Implementasi Perangkat Lunak.....	65
5.2.1	Implementasi Data.....	65
5.2.2	Implementasi Proses.....	66
5.2.2.1	Proses Verifikasi User.....	66
5.2.2.2	Proses Manajemen Data.....	67
5.2.2.2.1	Manajemen Data Jabatan.....	67
5.2.2.2.2	Manajemen Data pegawai.....	71
5.2.2.2.3	Manajemen Data Fungsi.....	74
5.2.2.2.4	Manajemen Data SubFungsi.....	76
5.2.2.2.5	Manajemen Data pendidikan formal.....	80
5.2.2.2.6	Manajemen Data Kategori Kursus.....	83
5.2.2.2.7	Manajemen Data Kategori Pengalaman Kerja.....	86
5.2.2.2.8	Manajemen Data User.....	89
5.2.2.3	Proses Kabinet Strategis.....	92
5.2.2.3.1	Tambah Lowongan.....	92
5.2.2.3.2	Monitoring Pengawas.....	93
5.2.2.4	Proses Kabinet Monitor.....	98
5.2.2.4.1	Lihat Informasi Lowongan.....	98

5.2.2.4.2	Proses Seleksi Calon.....	99
5.2.3	Implementasi Antarmuka.....	102
5.2.3.1	Antarmuka Login.....	102
5.2.3.2	Antarmuka Menu Master.....	102
5.2.3.2.1	Manajemen Data Jabatan.....	103
5.2.3.2.2	Manajemen Pegawai.....	105
5.2.3.2.3	Manajemen Data Pendidikan Formal.....	107
5.2.3.2.4	Manajemen Data Fungsi.....	107
5.2.3.2.5	Manajemen Data Sub Fungsi.....	108
5.2.3.2.6	Manajemen Data Kategori Kursus.....	109
5.2.3.2.7	Manajemen Data Kategori Pengalaman Kerja.....	110
5.2.3.2.8	Manajemen Data User.....	110
5.2.3.3	Antarmuka Menu Kabinet Strategis.....	111
5.2.3.3.1	Tambah Lowongan.....	111
5.2.3.3.2	Monitor Pengawas.....	112
5.2.3.4	Antarmuka Menu Kabinet Monitoring.....	115
5.2.3.4.1	Lihat Informasi Lowongan.....	115
5.2.3.4.2	Seleksi Calon.....	116
5.2.3.4.3	Ubah Bobot Nilai.....	117
5.2.3.4.4	Daftar Hasil Seleksi.....	118
BAB VI	UJI COBA PERANGKAT LUNAK.....	121
6.1	LINGKUNGAN UJI COBA.....	121
6.2	SKENARIO UJI COBA.....	121
6.3	PROSES UJI COBA.....	122
6.3.1	Uji Coba Perbandingan Penilaian Kompetensi Calon Pemegang Jabatan.....	122
6.3.2	Uji Coba Kuantitas Data Proses Penilaian Kompetensi Calon Pemegang Jabatan.....	138
BAB VII	PENUTUP.....	139
7.1	SIMPULAN.....	139
7.2	SARAN.....	140

DAFTAR PUSTAKA.....	141
LAMPIRAN A: Format Pertanyaan Wawancara.....	A-1
LAMPIRAN B: Tabel Deskripsi Kebutuhan	B-1
LAMPIRAN C: Deskripsi <i>Use Case</i>.....	C-1
LAMPIRAN D: Penggambaran <i>Activity Diagram</i>.....	D-1
LAMPIRAN E: Penggambaran <i>Sequence Diagram</i>.....	E-1
LAMPIRAN F: Perunutan Kebutuhan Sistem.....	F-1
LAMPIRAN G: Contoh Data Pegawai.....	G-1



DAFTAR GAMBAR

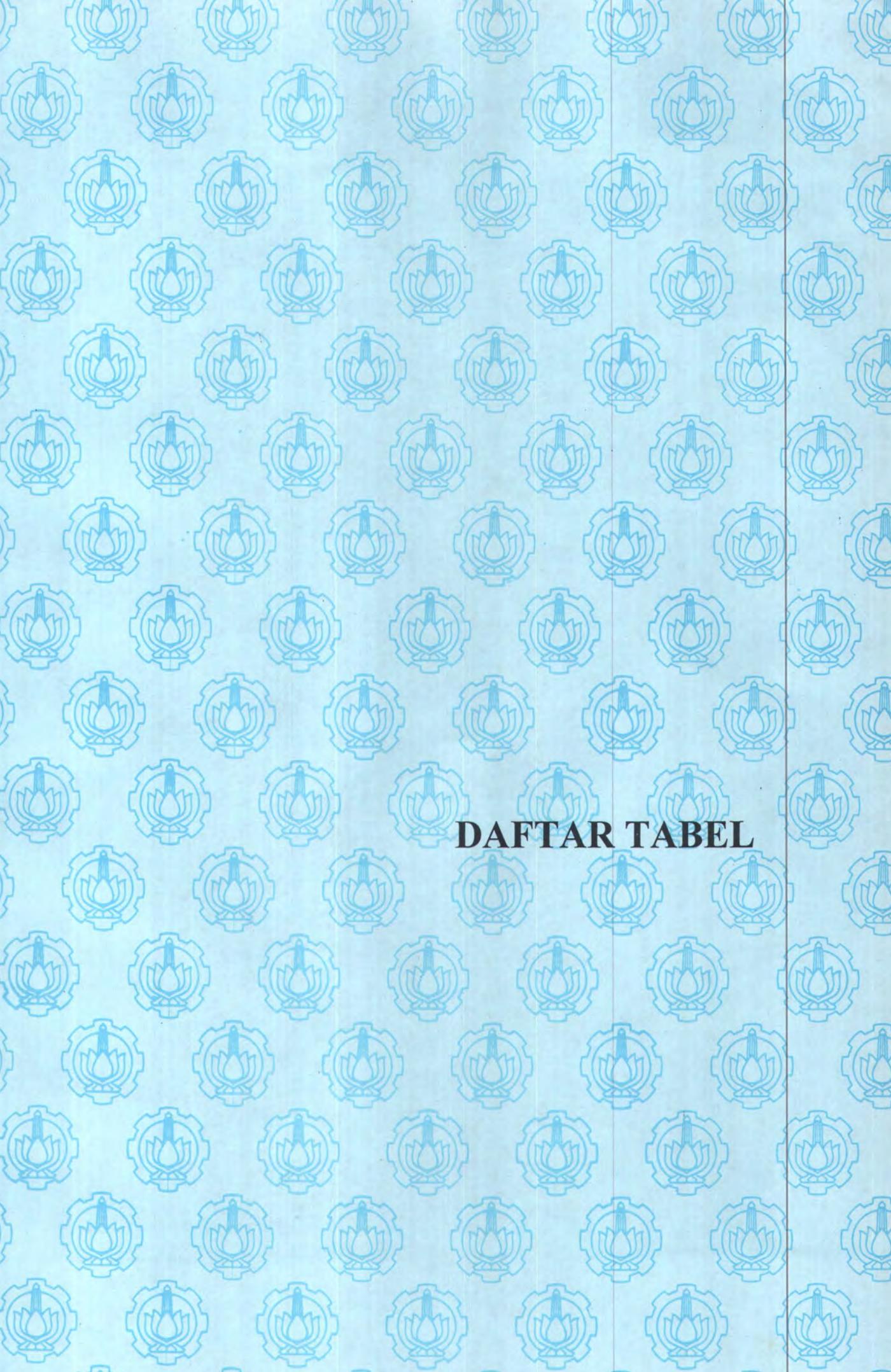
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Metodologi Penyusunan Tugas Akhir	3
Gambar 2.1 Bagan Pergantian dan Ringkasan Jabatan.....	12
Gambar 2.2 Ketergantungan Kegiatan Manajemen Personalia Pada Proses Seleksi	13
Gambar 2.3 Wilayah Kerja PT PERTAMINA (PERSERO) Upms V	16
Gambar 2.4 Struktur Organisasi PT PERTAMINA (PERSERO) UPms V	18
Gambar 2.5 Model Integrasi Modul-Modul SAP.	23
Gambar 2.6 Jaringan Komunikasi Data SAP.....	26
Gambar 4.1. <i>Use Case Diagram</i> Sistem Penilaian.....	46
Gambar 4.2. <i>Use Case Diagram</i> Sistem Penilaian beserta relasinya	47
Gambar 4.3 Model Data Konseptual Penilaian Kompetensi	59
Gambar 4.4 Model Data Fisikal Penilaian Kompetensi	60
Gambar 4.5 Halaman Antarmuka untuk Pelaksana.....	61
Gambar 4.6 Halaman Antarmuka untuk Ketua	62
Gambar 4.7 Halaman Antarmuka untuk Pengawas.....	63
Gambar 5.1. Contoh Query SQL yang digunakan.....	66
Gambar 5.2. Syntax Verifikasi Login.....	67
Gambar 5.3. <i>Class Diagram</i> Tambah Data Jabatan.....	68
Gambar 5.4. <i>Class Diagram</i> Data Jabatan.....	69
Gambar 5.5. <i>Class Diagram</i> Ubah Data Jabatan.....	70
Gambar 5.6. <i>Syntax</i> Hapus <i>Data</i> Jabatan.....	70
Gambar 5.7. <i>Class Diagram</i> Tambah Data Pegawai	71
Gambar 5.8. <i>Class Diagram</i> Data Pegawai	72
Gambar 5.9. <i>Class Diagram</i> Ubah Data Pegawai	73
Gambar 5.10 <i>Syntax</i> Hapus Data Pegawai.....	74
Gambar 5.11. <i>Class Diagram</i> Tambah Data Fungsi.....	75
Gambar 5.12. <i>Class Diagram</i> Data Fungsi.....	76
Gambar 5.13 <i>Syntax</i> Hapus Data Fungsi	76

Gambar 5.14. <i>Class Diagram</i> Tambah Data Sub Fungsi	77
Gambar 5.15. <i>Class Diagram</i> Data Sub Fungsi.....	78
Gambar 5.16. <i>Class Diagram</i> Ubah Data Sub Fungsi	79
Gambar 5.17. <i>Syntax</i> Hapus Data Sub Fungsi	79
Gambar 5.18. <i>Class Diagram</i> Tambah Data pendidikan formal	80
Gambar 5.19. <i>Class Diagram</i> Data Pendidikan Formal	81
Gambar 5.20. <i>Class Diagram</i> Ubah Data Pendidikan Formal	82
Gambar 5.21. <i>Syntax</i> Hapus Data Pendidkan Formal.....	82
Gambar 5.22. <i>Class Diagram</i> Tambah Data Kategori Kursus	83
Gambar 5.23. <i>Class Diagram</i> Data Kategori Kursus	84
Gambar 5.24. <i>Class Diagram</i> Ubah Data Kategori Kursus.....	85
Gambar 5.25. <i>Syntax</i> Hapus Data Kategori Kursus.....	85
Gambar 5.26. <i>Class Diagram</i> Tambah Data Kategori Pengalaman Kerja.....	86
Gambar 5.27. <i>Class Diagram</i> Data Kategori Pengalaman Kerja	87
Gambar 5.28. <i>Class Diagram</i> Ubah Data Kategori Pengalaman Kerja.....	88
Gambar 5.29. <i>Syntax</i> Hapus Data Kategori Pengalaman Kerja.....	88
Gambar 5.30. <i>Class Diagram</i> Tambah Data User.....	89
Gambar 5.31. <i>Class Diagram</i> Lihat Data User.....	90
Gambar 5.32. <i>Class Diagram</i> Ubah Data User	91
Gambar 5.33. <i>Syntax</i> Hapus Data User.....	91
Gambar 5.34 <i>Class Diagram</i> Tambah Lowongan.....	92
Gambar 5.35. <i>Class Diagram</i> Lihat Detil Nilai.....	94
Gambar 5.36. <i>Syntax</i> Penilaian Kinerja.....	95
Gambar 5.37. <i>Syntax</i> Penilaian Pendidikan Formal	95
Gambar 5.38. <i>Syntax</i> Penilaian Lama Jabatan.....	96
Gambar 5.39. <i>Syntax</i> Penilaian Pelanggaran	96
Gambar 5.40. <i>Syntax</i> Penilaian Golongan	96
Gambar 5.41. <i>Syntax</i> Penilaian Kursus.....	96
Gambar 5.42. <i>Syntax</i> Penilaian Kesehatan	97
Gambar 5.43. <i>Syntax</i> Penilaian Assessment.....	97
Gambar 5.44. <i>Class Diagram</i> Monitoring Pengawas.....	98

Gambar 5.45. <i>Class Diagram</i> Lihat Informasi Lowongan	99
Gambar 5.46. <i>Syntax</i> Pengurutan Total Nilai	100
Gambar 5.47. <i>Syntax</i> Simpan dan Tampil Hasil Nilai.....	101
Gambar 5.48. <i>Class Diagram</i> Seleksi Calon	101
Gambar 5.49. Antarmuka Login.....	102
Gambar 5.50. Antarmuka Menu Master	102
Gambar 5.51. Antarmuka Tambah Data Jabatan.....	103
Gambar 5.52. Antarmuka Data Jabatan	104
Gambar 5.53. Antarmuka Ubah Data Jabatan	104
Gambar 5.54. Antarmuka Konfirmasi Hapus Data Jabatan.....	104
Gambar 5.55. Antarmuka Tambah Data Pegawai	105
Gambar 5.56. Antarmuka Data Histori Pegawai	106
Gambar 5.57. Antarmuka Lihat Data Pegawai.....	106
Gambar 5.58. Antarmuka Manajemen Data Pendidikan Formal.....	107
Gambar 5.59. Antarmuka Manajemen Data Fungsi	108
Gambar 5.60. Antarmuka Manajemen Data Fungsi	109
Gambar 5.61. Antarmuka Manajemen Data Kategori Kursus.....	110
Gambar 5.62. Antarmuka Manajemen Data Kategori Pengalaman Kerja.....	110
Gambar 5.63. Antarmuka Manajemen Data User.....	111
Gambar 5.64. Antarmuka Tambah Data User	111
Gambar 5.65. Antarmuka Menu Kabinet Strategis.....	111
Gambar 5.66. Antarmuka Tambah lowongan.....	112
Gambar 5.67. Antarmuka Monitor Pengawas	113
Gambar 5.68. Antarmuka Lihat Data Calon	114
Gambar 5.69. Antarmuka Beri Komentar.....	114
Gambar 5.70. Antarmuka Detail Nilai.....	115
Gambar 5.71. Antarmuka Menu Kabinet Monitoring	115
Gambar 5.72. Antarmuka Lihat Informasi Lowongan	116
Gambar 5.73. Antarmuka Seleksi Calon	117
Gambar 5.74. Antarmuka Ubah Bobot Nilai	118
Gambar 5.75. Antarmuka Daftar Lowongan Hasil Seleksi	118

Gambar 5.76 Antarmuka Daftar Calon Hasil Seleksi.....	119
Gambar 5.77 Antarmuka Data Pegawai.	119
Gambar 6.1 Uji menambah data lowongan.	128
Gambar 6.2 Uji Ubah Bobot Nilai.	128
Gambar 6.3 Uji penanganan pengisian jumlah calon.	129
Gambar 6.5 Uji Monitor Pengawas.	129
Gambar 6.6 Uji lihat informasi lowongan.	130
Gambar 6.7 Uji Cari Calon.	130
Gambar 6.8 informasi waktu pencarian dan penilaian calon dalam sistem.....	131
Gambar 6.9 Uji Monitor Pengawas dengan status sudah dikerjakan.	131
Gambar 6.10 Uji Lihat Data Calon Pemegang Jabatan.	132
Gambar 6.11 Uji hasil Detail Nilai Setiap Aspek Kompetensi.....	133
Gambar 6.12 Uji penambahan calon sebagai pegawai cadangan.	133
Gambar 6.13 Uji pesan informasi sisa calon yang diberikan.	133
Gambar 6.14 Uji pesan jumlah calon yang tersisa.....	134
Gambar 6.15 Uji hasil penambahan calon.	134
Gambar 6.16 Uji pesan informasi calon yang tersisa.	134
Gambar 6.17 Uji pesan sisa calon telah habis.	135
Gambar 6.18 Uji hasil penambahan sisa calon telah habis.....	135
Gambar 6.19 Uji Pemberian Komentar.	135
Gambar 6.20 Uji Konfirmasi Pemberian Komentar.	136
Gambar 6.21 Uji Hasil Pemberian Komentar.....	136
Gambar 6.22 Laporan Nilai Kompetensi Pegawai.	137
Gambar 6.23 Uji Konfirmasi Selesai Memberikan Pertimbangan.	137
Gambar 6.24 Uji Monitor Pengawas dengan status lowongan sudah selesai.	138
Gambar 6.25 Uji pesan waktu proses.	138



DAFTAR TABEL

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Berbagai Penyebab Timbulnya Permintaan SDM di Waktu Yang Akan Datang.....	10
Tabel 4.1 Data pegawai	53
Tabel 4.2 Data jabatan	54
Tabel 4.3 Data Fungsi.....	56
Tabel 4.4 Data Sub Fungsi.....	57
Tabel 4.5 Data Lowongan.....	57
Tabel 4.6 Data Calon	57
Tabel 6.1 Contoh Daftar Penilaian Kompetensi Calon Pemegang Jabatan.....	126
Tabel 6.2 Contoh Daftar Total Nilai Calon Pemegang Jabatan.....	126
Tabel 6.3 Contoh Daftar Total Nilai Calon Pemegang Jabatan Terangking.	127



BAB I
PENDAHULUAN

BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang, tujuan, manfaat, permasalahan, batasan masalah, metodologi, serta sistematika penulisan.

1.1 LATAR BELAKANG

Saat ini dalam menentukan calon pemegang jabatan yang tepat perusahaan harus memiliki berbagai kriteria dan persyaratan sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Disisi lain para calon pemegang jabatan dalam menempati suatu bidang pekerjaan yang ditawarkan atau dibutuhkan tersebut harus memiliki modal kemampuan yang baik, sehingga dalam pencarian para calon, perusahaan diharapkan mendapatkan kandidat lebih dari yang dibutuhkan atau sesuai syarat dan kriteria yang ditentukan.

PT.PERTAMINA (PERSERO) UPms V Surabaya masih memiliki beberapa permasalahan untuk menentukan calon, kelemahan-kelemahan yang sering terlihat pada system yang lama yaitu:

- Seleksi usulan awal kandidat masih mencangkup lingkup pekerja yang sempit.
- Pemilihan kompetensi calon tidak melalui proses penghitungan yang terstruktur dan akurat.
- Hasil penghitungan dirasa masih menggunakan penghitungan yang manual dan daftar hasil calon pemegang jabatan masih dirasa belum layak usul.
- Penyerahan usulan kandidat tidak memiliki parameter kompetensi yang kuat untuk diproses lebih lanjut kedalam Rapat Mutasi Jabatan (RMJ) dalam Dewan Pertimbangan Karier Pekerja (DPKP).

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dibutuhkan suatu sistem baru yang dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam memberikan tingkat efisiensi dan efektifitas lebih baik dari keadaan sebelumnya.

Guna menciptakan sistem baru yang dapat memenuhi kebutuhan manajemen yang bersangkutan, maka diperlukan pembangunan suatu sistem penilaian yang terstruktur dan akurat, dimana sistem baru dapat berjalan dengan berdasarkan sistem yang lama, sehingga sistem yang baru dapat berjalan dengan

baik tanpa ada kerusakan data seperti invalid data, corrupt data dan hal-hal lain yang dapat merusak integrasi data antar sistem. Adanya prosedur ini setidaknya dapat membantu sistem baru dalam memproses aktivitas data dalam penyesuaian dengan system requirement yang ada.

1.2 TUJUAN

Tujuan dari tugas akhir ini adalah membangun sebuah aplikasi sistem penilaian kompetensi calon pemegang jabatan yang mampu memenuhi kebutuhan manajemen personalia PT.Pertamina Upms V Surabaya.

1.3 MANFAAT

Manfaat yang diberikan oleh tugas akhir ini adalah agar perusahaan mampu:

- Mencari dan menilai calon pemegang jabatan dengan waktu relatif cepat, dengan lingkup organisasi yang luas
- Meminimalisasi nilai subyektifitas
- Melaporkan detail nilai dari setiap aspek kompetensi calon pemegang jabatan
- Menghasilkan calon pemegang jabatan yang selektif.

1.4 PERMASALAHAN

Permasalahan yang diangkat dalam tugas akhir ini adalah:

- Bagaimana kebutuhan sistem yang sesuai dengan kebutuhan pengguna di perusahaan?
- Bagaimana desain sistem informasi penilaian kompetensi calon pemegang jabatan yang dapat menginterpretasikan kebutuhan sistem?
- Bagaimana implementasi desain sistem yang disusun agar sesuai dengan kebutuhan?

1.5 BATASAN MASALAH

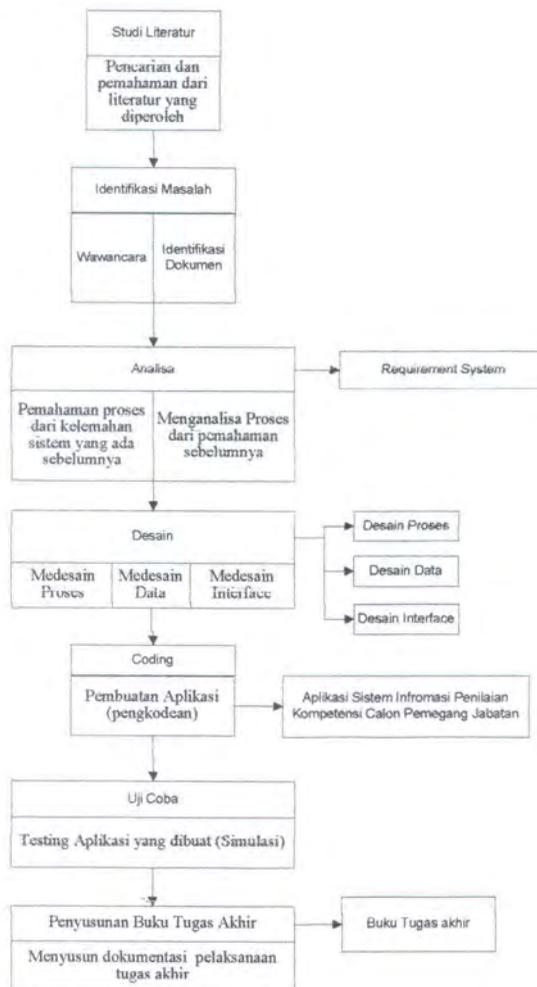
Dari penjelasan permasalahan diatas maka batasan dalam tugas akhir ini adalah sebagai berikut :

- Sistem ini tidak menangani penambahan aspek kompetensi baru.

- Tidak ada dua lowongan atau lebih dengan jabatan yang sama dalam sehari.
- Level jabatan disetiap fungsi atau sub fungsi setingkat
- Data pegawai, jabatan dan aspek kompetensi diambil dari PT.Pertamina UPms V Surabaya.

1.6 METODOLOGI

Pembuatan tugas akhir ini terbagi menjadi beberapa tahap pengerjaan (lihat gambar 1.1) antara lain :



Gambar 1.1 Metodologi Penyusunan Tugas Akhir

- Studi Literatur dan Identifikasi masalah
 Pada studi literatur akan dilakukan pencarian, pemahaman dari berbagai macam literatur dan dokumen yang menunjang pengerjaan Tugas Akhir

ini. Kemudian melakukan pengidentifikasian permasalahan terutama kelemahan yang sering terlihat pada system lama yang dimiliki oleh perusahaan.

- **Analisa dan Desain Sistem**

Tahap ini merupakan proses analisa yaitu dengan menganalisa dari data-data yang telah berhasil dikumpulkan pada langkah sebelumnya, yang kemudian dari data ini diperoleh sistem requirement yang dibutuhkan untuk pembuatan sistem ini. Sesuai dari hasil analisa dari data yang dikumpulkan maka dilakukan desain sistem yang harus memenuhi kriteria proses dan kemudahan bagi pengguna aplikasi yang dikembangkan untuk memenuhi kebutuhan manajemen perusahaan.

- **Coding dan Uji Coba**

Tahap ini merupakan tahap pengkodean untuk membangun aplikasi yang disesuaikan dengan desain sistem yang ditetapkan pada tahap sebelumnya. Aplikasi Sistem Penilaian Calon Pemegang Jabatan ini dibangun dengan menggunakan Java dan MySQL. Kemudian aplikasi ditesting / disimulasikan pada prosedur penggunaannya sebenarnya. Membandingkan apakah proses data dapat mengalir sesuai dengan kebutuhan manajemen perusahaan. Hasil perbandingan inilah yang digunakan sebagai ukuran keberhasilan dari pengembangan dari tugas akhir ini.

- **Penyusunan Buku Tugas Akhir**

Pada tahap terakhir ini akan disusun buku sebagai dokumentasi dari pelaksanaan tugas akhir. Dokumen ini diharapkan dapat berguna bagi pembaca yang memiliki keinginan untuk mengkaji lebih lanjut atau untuk keperluan pengembangan sistem menuju ke arah kesempurnaan.

1.7 SISTEMATIKA PENULISAN

Pembahasan dalam laporan tugas akhir ini terbagi menjadi beberapa bab sebagai berikut :

BAB I. PENDAHULUAN

Berisi mengenai latar belakang, tujuan, manfaat, permasalahan, batasan masalah, metodologi, serta sistematika penulisan.

BAB II. DASAR TEORI

Membahas teori yang digunakan sebagai dasar dan ilmu penunjang dalam pengerjaan tugas akhir ini, seperti profil kompetensi, perencanaan sumberdaya manusia, perencanaan suksesi, perencanaan penentuan pekerja, proses seleksi beserta tinjauan PT. PERTAMINA Upms V SURABAYA,

BAB III. IDENTIFIKASI DAN ANALISA KEBUTUHAN SISTEM

Menerangkan mengenai pelaksanaan penyeleksian calon pemegang jabatan pada perusahaan terkait dan analisa kebutuhan sistem yang terdiri dari sistem penilaian kompetensi calon pemegang jabatan saat ini, permasalahan saat ini, identifikasi pelaku dan kebutuhan sistem.

BAB IV. PERANCANGAN PERANGKAT LUNAK

Menjelaskan perancangan dan desain perangkat lunak termasuk penjelasan tentang manajemen data sistem serta rancangan antarmuka untuk menampilkan hasil dari proses manajemen sistem.

BAB V. IMPLEMENTASI PERANGKAT LUNAK

Menjelaskan tentang implementasi perangkat lunak yang dibagi menjadi lingkungan implementasi, implementasi perangkat lunak yang terdiri dari, implelementasi data, implementasi proses dan implementasi antar muka.

BAB V. UJI COBA PERANGKAT LUNAK

Menjelaskan tentang skenario uji coba aplikasi, proses uji coba dan hasil dari uji coba yang dilakukan.

BAB VI. PENUTUP

Mendeskripsikan kesimpulan laporan tugas akhir serta saran untuk hasil yang lebih baik di masa depan.

[Halaman ini sengaja dikosongkan]



BAB II
DASAR TEORI

BAB II

DASAR TEORI

Pada bab ini dibahas teori yang digunakan sebagai dasar dan ilmu penunjang dalam pengerjaan tugas akhir ini, seperti profil kompetensi, perencanaan sumberdaya manusia, perencanaan suksesi, perencanaan penentuan pekerja, proses seleksi dan tinjauan umum perusahaan.

2.1 PROFIL KOMPETENSI

Penentuan pekerja yang tepat untuk menduduki suatu lowongan jabatan pada suatu perusahaan saat ini semakin dirasa penting, dimana pada zaman modern saat ini semakin banyak pekerja yang memiliki standar kompetensi yang semakin baik, yaitu seperti pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang semakin baik dalam berbagai bidang. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk meningkatkan pembinaan terhadap standar kompetensi pekerja, guna menyelaraskan dengan kebutuhan manajemen akan pengembangan SDM yang berkualitas.

Kompetensi adalah spesifikasi dari pengetahuan dan keterampilan serta penerapan dari pengetahuan dan keterampilan tersebut dalam suatu pekerjaan atau perusahaan atau lintas industri, sesuai dengan standar kinerja yang disyaratkan.

Standar kompetensi meliputi faktor yang mendukung :

- Pengetahuan dan ketrampilan untuk mengerjakan suatu tugas dalam kondisi normal ditempat kerja.
- Kemampuan mentransfer dan menerapkan kemampuan dan pengetahuan pada situasi dan lingkungan yang berbeda
- Standar kompetensi tidak berarti bila hanya terdiri dari kemampuan menyelesaikan tugas / pekerjaan saja, tetapi dilandasi pula dengan bagaimana dan mengapa tugas itu dikerjakan.
- Dengan kata lain standar kompetensi meliputi faktor – faktor yang mendukung seperti pengetahuan dan ketrampilan untuk mengerjakan suatu tugas dalam

kondisi normal ditempat kerja serta kemampuan mentransfer dan menerapkan kemampuan dan pengetahuan pada situasi lingkungan yang berbeda.

Dengan demikian, standar kompetensi merupakan rumusan tentang kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan/tugas yang didasari atas pengetahuan, ketrampilan, yang didukung sikap kerja dan penerapannya sesuai unjuk kerja yang dipersyaratkan.

Dengan dikuasainya kompetensi maka mampu :

- mengerjakan suatu tugas/pekerjaan.
- mengorganisasikannya agar pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan.
- Menyelesaikan masalah yang ada dan apa yang harus dilakukan, bilamana terjadi sesuatu keadaan yang berbeda dengan rencana semula.
- menggunakan kemampuan yang dimilikinya untuk memecahkan masalah atau melaksanakan tugas dengan kondisi yang berbeda.

Dari penjelasan diatas maka secara tidak langsung diperoleh manfaat yang berguna bagi perusahaan dalam peningkatan dan pengembangan SDM yang baik dan dapat bekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan. [PUS-01] Manfaat yang diperoleh yaitu :

- Pengidentifikasian yang lebih baik tentang keterampilan yang dibutuhkan
- Membantu penilaian unjuk kerja
- Pemahaman yang lebih baik tentang hasil pelatihan
- Berkurangnya pengulangan usaha pengadaan pelatihan
- Peningkatan kemampuan dalam perekrutan tenaga baru
- Penilaian hasil pelatihan yang lebih konsisten dan dapat diandalkan
- Pengidentifikasian kompetensi di tempat kerja yang lebih akurat
- Dipakai untuk membuat uraian jabatan.

Manfaat tersebut akan tampak lebih nyata jika dikembangkan lebih lanjut kedalam manajemen perusahaan khususnya dalam bidang SDM, pengembangan yang digunakan yaitu salah satunya untuk menyeleksi suatu

pekerja perusahaan dalam menduduki suatu lowongan suatu jabatan. Dimana seleksi ini dibutuhkan beberapa macam komponen pendukung untuk menjalankan proses penseleksian, yaitu kompetensi pekerja dan syarat jabatan (kompetensi jabatan). Dengan demikian faktor pendukung tersebut yang sangat berperan dalam proses penyesuaian dari seleksi yang dilakukan di dalam manajemen perusahaan terkait.

2.2 PERENCANAAN SUMBERDAYA MANUSIA

Perencanaan dapat diibaratkan sebagai inti manajemen didalam perusahaan, karena perencanaan membantu untuk mengurangi ketidakpastian diwaktu yang akan datang, dan oleh karena itu memungkinkan para pengambil keputusan untuk menggunakan para pekerja yang terbatas secara paling efisien dan efektif.

[HHO-01]

2.2.1 Permintaan Sumber Daya Manusia

Permintaan atau kebutuhan pekerja atau sumber daya manusia organisasi di waktu yang akan datang adalah pusat kegiatan perencanaan kepegawaian. Hampir semua perusahaan harus membuat prediksi kebutuhan-kebutuhan karyawan (paling tidak secara informal) diwaktu yang akan datang, meskipun mungkin tidak perlu mengestimasi sumber-sumber suplainya. Berdasarkan pengertian ini, perencanaan permintaan pekerja diartikan sebagai kegiatan penentuan jumlah (kuantitas) dan jenis (kualitas) karyawan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Peramalan kebutuhan karyawan merupakan bagian yang terpenting dan tersulit untuk dilaksanakan. Pertama perlu diidentifikasi berbagai tantangan yang mempengaruhi permintaan; baik faktor-faktor pengaruh langsung, seperti persediaan personalia atau aspek-aspek organisasional lainnya, maupun faktor-faktor tidak langsung atau perubahan-perubahan lingkungan ekstern. Kedua, organisasi melakukan forecast kebutuhan karyawan dalam suatu periode diwaktu yang akan datang.

Perencanaan permintaan pekerja sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam organisasi maupun berasal dari lingkungan organisasi. Faktor penyebab timbulnya permintaan pekerja antara lain : 1) Perubahan lingkungan eksternal, yaitu perubahan pada teknologi, sosial budaya, politik, peraturan perundang-undangan, ekonomi dan pesaing. 2) Perubahan organisasional, yaitu perubahan pada rencana strategis, anggaran, usaha dan kegiatan baru, rancangan organisasi dan tugas pekerjaan 3) perubahan angkatan kerja karena para pekerja perusahaan pensiun, penempatan, pemberhentian, kematian dan absensi. [HHO-01]

2.2.2 Penyebab Timbulnya Permintaan

Meskipun tantangan-tantangan yang mempengaruhi permintaan sumber daya manusia tidak terhitung jumlahnya perubahan-perubahan lingkungan, organisasi dan persediaan tenaga kerja biasanya tercakup. Faktor-faktor ini dapat dirinci secara singkat dalam tabel 2.2 .Beberapa faktor dapat dikendalikan organisasi dan beberapa faktor lainnya tidak.[HHO-01]

Tabel 2.1 Berbagai Penyebab Timbulnya Permintaan SDM di Waktu Yang Akan Datang

Lingkungan Eksternal	Organisasional	Persediaan Karyawan
<ul style="list-style-type: none"> • Ekonomi • Sosial-Politik-Hukum • Teknologi • Persaingan 	<ul style="list-style-type: none"> • Rencana-rencana strategis • Anggaran • Forecast Penjualan dan Produksi • Desain organisasi dan pekerjaan • Perluasan usaha 	<ul style="list-style-type: none"> • Pensiun • Permohonan berhenti • Pemberhentian (terminasi) • Kematian

Lingkungan Eksternal, perubahan-perubahan lingkungan sulit diprediksi dalam jangka pendek dan kadang-kadang tidak mungkin diperkirakan dalam jangka panjang. Perkembangan ekonomi mempunyai pengaruh yang besar tetapi

sulit diestimasi. Sebagai contoh tingkat inflasi, pengangguran dan tingkat bunga sering merupakan faktor penentu kondisi bisnis yang dihadapi perusahaan.

Kondisi sosial-politik-hukum mempunyai implikasi pada perencanaan sumberdaya manusia melalui berbagai peraturan di bidang personalia, perubahan sikap dan tingkah laku, dan sebagainya. Sedangkan perubahan-perubahan teknologi sekarang ini tidak hanya sulit diramal tetapi sulit dinilai. Perkembangan komputer secara dahsyat merupakan contoh jelas bagaimana perubahan teknologi menimbulkan "gejolak" sumberdaya manusia. Dan akhirnya para pesaing merupakan suatu tantangan eksternal lainnya yang akan mempengaruhi permintaan sumber daya manusia organisasi. Sebagai contoh, "pembajakan" manajer akan memaksa perusahaan untuk selalu menyiapkan penggantinya melalui antisipasi dalam perencanaan sumber daya manusia.

Keputusan-keputusan organisasional. Berbagai keputusan pokok organisasional mempengaruhi permintaan sumber daya manusia. Rencana Strategis perusahaan adalah keputusan yang paling berpengaruh. Ini mengikat perusahaan dalam jangka panjang untuk mencapai sasaran, seperti tingkat pertumbuhan produk baru, atau segmen pasar baru. Sasaran-sasaran tersebut menentukan jumlah dan kualitas karyawan yang dibutuhkan diwaktu yang akan datang. Dalam jangka pendek, para perencana menterjemahkan rencana-rencana strategis menjadi operasional dalam bentuk anggaran. Besarnya anggaran adalah pengaruh jangka pendek yang paling berarti pada kebutuhan sumber daya manusia.

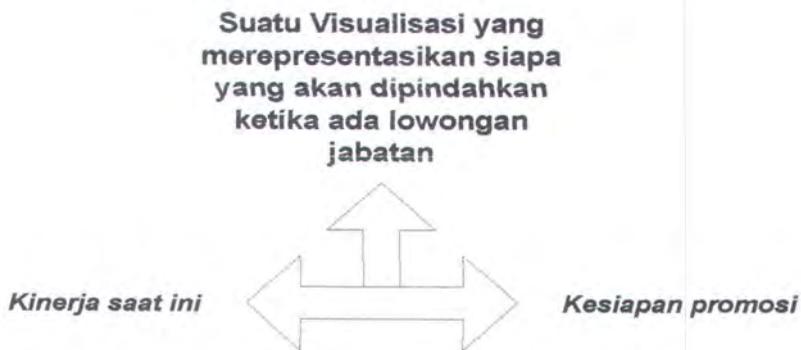
Forecast penjualan dan produksi, meskipun tidak setepat anggaran juga menyebabkan perubahan kebutuhan personalia jangka pendek. Sedangkan perluasan usaha berarti kebutuhan sumber daya manusia baru. Begitu juga, reorganisasi atau perancangan kembali pekerjaan-pekerjaan dapat secara radikal merubah kebutuhan dan memerlukan berbagai tingkat ketrampilan yang berbeda dari para karyawan di masa mendatang.

Faktor-faktor persediaan karyawan, permintaan sumber daya manusia dimodifikasi oleh kegiatan-kegiatan karyawan. Pensiun, permohonan berhenti, terminasi, dan kematian semuanya menaikkan kebutuhan personalia. Data masa

lalu tentang faktor-faktor tersebut dan trend perkembangannya bisa berfungsi sebagai pedoman perencanaan yang akurat. [HHO-01]

2.3 PERENCANAAN SUKSESI

Perencanaan suksesi adalah proses penyiapan calon pemegang jabatan / pengganti pemegang jabatan berdasarkan kriteria tertentu dalam rangka memenuhi kebutuhan perusahaan agar diperoleh pekerja yang handal dalam memangku suatu jabatan. Pada proses ini perencana pekerja dan manajer operasional menggunakan informasi tentang karyawan yang ada untuk membuat keputusan tentang penempatan karyawan dimasa yang akan datang. [PKP-00]



Gambar 2.1 Bagan Pergantian dan Ringkasan Jabatan

2.4 PELAKSANAAN PENENTUAN PEKERJA

Pelaksanaan penarikan karyawan-karyawan yang memiliki kompetensi yang baik dan sesuai dengan kebutuhan dari lowongan jabatan yang ada di suatu organisasi perusahaan merupakan tantangan bagi semua department Personalia yang ada di organisasi perusahaan. Terkadang kebutuhan karyawan baru diketahui secara jelas sebelumnya karena rencana-rencana sumber daya manusia disusun dengan baik. Pada saat lain, suatu department Personalia dihadapkan dengan permintaan yang mendadak untuk mengisi lowongan secepat mungkin. Dalam kedua kasus tersebut , penentuan pekerja atau calon pemegang jabatan merupakan kegiatan penting.

Penentuan pekerja adalah proses pencarian para calon pemegang jabatan yang mampu untuk menduduki sebuah jabatan yang lowong. Proses ini dimulai

ketika adanya suatu jabatan disuatu organisasi perusahaan terdapat lowongan kemudian dicari calon pemegang jabatan dan berakhir ketika adanya beberapa kompetensi yang dimiliki calon pemegang jabatan tersedia. Proses penentuan pekerja penting karena kualitas sumber daya manusia organisasi tergantung pada kualitas penentuannya.[HHO-01]

2.5 PROSES SELEKSI

Proses seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah calon pemegang jabatan pantas atau tidak menduduki suatu jabatan yang lowong. Langkah-langkah ini mencakup pemaduan kebutuhan - kebutuhan kerja calon pemegang jabatan dan organisasi perusahaan.

Manajemen level atas menggunakan proses seleksi untuk mengambil keputusan penempatan pekerja pada lowongan jabatan. Proses seleksi tergantung pada tiga masukan penting yaitu informasi analisis jabatan - memberikan deskripsi jabatan, spesifikasi jabatan dan standar-standar prestasi yang disyaratkan setiap jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia - memberitahukan kepada manajemen personalia bahwa ada lowongan jabatan. Akhirnya penentuan pekerja perlu agar manajemen personalia mendapatkan sekelompok calon pemegang jabatan yang akan dipilih. Ketiga masukan ini sangat menentukan efektifitas proses seleksi. Secara jelasnya dapat dilihat pada gambar



Gambar 2.2 Ketergantungan Kegiatan Manajemen Personalia Pada Proses Seleksi

2.5.1 Sistem Penyeleksian Kepegawaian

Pada dasarnya penyelenggaraan bidang kepegawaian lambat laun mengalami perbaikan dan penyempurnaan, perubahan-perubahan berlangsung tahap demi tahap sesuai dengan keadaan dan kemajuan-kemajuan yang diperoleh.

Adanya berbagai tantangan yang harus dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan inilah yang mengakibatkan berbagai lapisan dan tingkatan mencoba-coba untuk memikirkan adanya suatu usaha-usaha pemecahan yang lebih baik dalam sistem penyeleksian pegawai sehingga timbul bermacam-macam perkumpulan, yayasan dan gerakan-gerakan lain untuk mencoba mengadakan perbaikan dan penyempurnaan. Usaha-usaha tersebut berhasil, dimana *spoils sistem* dapat dibatasi dan untuk sebagian penyeleksian pegawai didasarkan atas sistem jasa (*merit system*) yang berarti bahwa pegawai diangkat berdasarkan jasanya dan tidak lagi didasarkan atas keanggotaannya dari sesuatu partai politik yang menang. Dalam praktek pengangkatan diadakan ujian-ujian dan diadakan larangan untuk memungut pemberian sumbangan-sumbangan wajib dari yang bersangkutan. Perubahan dan perbaikan berjalan terus, karena pihak-pihak yang berkepentingan belum merasa puas terhadap hasil yang dicapai. Sehingga dalam sistem penyeleksian pejabat telah didasarkan atas keahlian dan spesialisasi serta pengalaman yang bersangkutan, disamping faktor moral dan sifat-sifat *leadership* yang dimiliki oleh calon yang bersangkutan sesuai dengan jabatan yang akan diemban / dipangkunya.

Terjadinya perubahan dan penyempurnaan pengaturan, dilakukan secara bertahap oleh Pemerintah menurut batas-batas kemampuan anggaran, baik untuk pengembangan aparaturnya maupun untuk memenuhi prasarana fisiknya, agar mampu menjalankan fungsi umum pemerintahan, dan mampu menjalankan fungsi pembangunan. Sehingga untuk mampu melaksanakan tugas-tugas pemerintah dan tugas-tugas pembangunan diperlukan adanya pejabat-pejabat yang dapat dipercaya dan memiliki kemampuan kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi.

2.5.1.1 Spoils System

Spoils System merupakan suatu sistem pengangkatan yang berdasarkan atas hasil pemilihan umum, sedangkan untuk jabatan yang penting dan strategis hampir seluruhnya diduduki oleh anggota yang menang dalam pemilihan umum.

2.5.1.2 Patronage System (Kawan)

Menurut *Patronage System* (kawan), maka pengangkatan pegawai didasarkan atas adanya hubungan subyektif yaitu : hubungan yang diperhitungkan antara subyek-subyeknya. Dalam sistem ini pada dasarnya terdapat beberapa hubungan subyektif antara lain : 1) Hubungan yang bersifat politik. Pengangkatan pegawai berdasarkan hubungan politik, ini didasari oleh hubungan-hubungan kawan separtainya. 2) Hubungan yang non-politik (nepotisme). Hubungan yang bukan karena kawan, Partai atau non-Politik disebut Nepotisme System.

2.5.1.3 Merit System (Sistem Kecakapan)

Merit System (*Sistem Kecakapan*). Pengangkatan berdasarkan sistem ini bersifat lain dengan *spoil system* maupun *Nepotisme System*. Sebab sistem penyeleksian yang dilakukan terhadap seorang pegawai berdasarkan : 1) Kecakapan, 2) Bakat, 3)Pengalaman dan 4) Kesehatan yang sesuai dengan Kriteria yang telah digariskan. Dalam menentukan kualitas ini harus dibuktikan dengan ujian, ijazah yang dimiliki dan keterangan-keterangan yang diperlukan untuk itu.

2.5.1.4 Carrier System (Sistem Meningkatkan)

Carrier System ini lazim pula disebut sistem meningkat yaitu bagi pegawai-pegawai diberi kesempatan untuk mengembangkan bakat serta kecakapannya selama ia mampu bekerja dengan harapan secara bertahap dapat naik pangkat sampai mencapai tingkat kedudukan setinggi mungkin berdasarkan batas-batas kemampuan bagi yang bersangkutan, sebab bila hanya menggunakan *merit system* saja, masih kurang memuaskan para pegawai dan tidak mendapatkan kesempatan lebih maju lagi.

System Carrier adalah suatu sistem kepegawaian, dimana untuk pengangkatan pertama didasarkan atas kecakapan yang bersangkutan, sedang

dalam pengembangannya lebih lanjut, didasarkan atas masa kerja, kesetiaan, pengabdian dan syarat-syarat obyektif lainnya juga menentukan.

Adapun prinsip-prinsip yang harus diperhatikan dalam penyusunan *carier system* tersebut antara lain mengusahakan adanya syarat-syarat kerja yang dapat menarik dan menahan orang-orang untuk bekerja terus menerus selama masa hidup dalam suatu organisasi dengan pemilihan yang teliti dari tenaga-tenaga muda dan memberikan kemungkinan-kemungkinan akan kemajuan yang memuaskan.

2.6 TINJAUAN UMUM PT PERTAMINA (PERSERO) UPms V SURABAYA

2.6.1 Visi, Misi dan Motto PT PERTAMINA (PERSERO) Upms V Surabaya

Visi : Menjadi Unit Pemasaran yang Terbesar dan Terpandang

Misi : Menguasai pemasaran produk Migas di Jawa Timur, Bali, NTB, NTT dan Timor Lorosae secara efisien dan efektif untuk memenuhi kepuasan pelanggan dan menjadikan para pekerja sebagai manusia karya yang sejahtera.

Motto : Kepuasan Pelanggan Adalah Kebanggaan Kami.

2.6.2 Wilayah Kerja Unit Pemasaran V

Wilayah kerja Pertamina UPms V meliputi Jatim, Bali, NTB, NTT dan Timor Lorosae yang dikelompokkan menjadi Wilayah Jawa Timur, Cabang Denpasar dan Cabang Kupang.



Gambar 2.3 Wilayah Kerja PT PERTAMINA (PERSERO) Upms V

Dengan wilayah kerja yang seperti di atas, maka kompleksitas bisnis menjadi lebih rumit karena adanya beberapa perlakuan yang berbeda. Ada depot/ lokasi yang hanya bisa disupply dengan mobil tangki/ RTW, ada depot yang hanya bisa disupply dengan tangker, ada depot yang berlaku sebagai supply point, ada depot yang hanya sebagai penerima. Dalam hal besarnya volume penjualan juga sangat bervariasi mulai dari lokasi yang hanya mempunyai puluhan transaksi, ratusan, hingga ribuan transaksi per-hari.

Kondisi geografis yang terdiri dari beberapa pulau dengan tingkat kemajuan yang beragam, kesulitan sarana transportasi di depot-depot terpencil, ketersediaan sarana infrastruktur komunikasi, kondisi kemampuan SDM, juga merupakan tantangan tersendiri.

2.6.3 Struktur Organisasi PT PERTAMINA (PERSERO) UPms V

PERTAMINA Unit Pemasaran V dipimpin oleh seorang General Manajer yang membawahi fungsi Penjualan, Pengadaan, Teknik, LK3, PKK, Keuangan, Umum, Sekuriti, Cab. Denpasar, dan Kupang serta Pemasaran Timor Lorosae. Gambar struktur organisasi PT PERTAMINA (PERSERO) Unit Pemasaran V bisa dilihat pada gambar 2.2 berikut ini:

Adapun tugas dan tanggung jawab masing-masing fungsi adalah sebagai berikut:

1. Fungsi Penjualan

Melaksanakan penyelenggaraan kegiatan penjualan BBM dan Non BBM kepada konsumen di wilayah Jatim, Bali, NTB, NTT, serta melayani kebutuhan Non BBM untuk UPms lain sesuai nominasi.

2. Pengadaan

Melakukan kegiatan perencanaan, pengawasan dan pelaksanaan sehubungan dengan pengadaan BBM dan Non BBM serta pabrikasi serta sarana penunjangnya.

3. Teknik

Melakukan penyelenggaraan dan pengawasan kegiatan pembangunan baru serta pemeliharaan seluruh sarana pembekalan dan pemasaran UPms V.

4. LK3

Menyelenggarakan kegiatan perencanaan, pengawasan dan pelaksanaan kegiatan lingkungan dan keselamatan kerja.

5. PKK

Melakukan penyelenggaraan dan pelayanan jasa angkutan BBM dan Non BBM melalui laut, prasana Maritim dan Kebandaran serta Komunikasi Elektronika.

6. Keuangan

Menyelenggarakan kegiatan perencanaan, pengawasan dan pelaksanaan anggaran, pengelolaan dana serta pelaporan keuangan yang accountable dan auditable.

7. Umum

Menyelenggarakan kegiatan perencanaan, pengadaan, perawatan dan pengembangan pekerja (Personalialia), Organisasi dan Tatalaksana (O&T), pemberian bantuan Hukum dan formalitas Pertanahan(Hukum), Hubungan dengan Pemerintahan dan Masyarakat (Hupmas), Informasi Manajemen dan Pengolahan Data (IMPD).

8. Sekuriti

Melakukan pengamanan fisik dan non fisik semua asset perusahaan serta pengamanan informasi/ bahkan keterangan yang berkualifikasi rahasia.

9. Cabang Denpasar

Menyelenggarakan pembekalan dan pemasaran BBM dan Non BBM termasuk sarana penunjangnya untuk wilayah propinsi Bali dan NTB.

10. PUKK

Melaksanakan bantuan Pemberdayaan Usaha Kecil dan Koperasi.

11. Pemasaran Timor Lorosae

Melaksanakan bisnis BBM dan Non BBM di Timor Lorosae.

12. Poli Swadana

Melayani dan merawat kesehatan pekerja.

13. Cabang Kupang

Menyelenggarakan pembekalan dan pemasaran BBM dan Non BBM termasuk sarana penunjangnya untuk wilayah NTT.

14. Depot

Menyelenggarakan pembekalan penerimaan, penimbunan dan penyaluran BBM dan Non BBM kepada masyarakat/ konsumen.

15. DPPU

Menyelenggarakan pembekalan penerimaan, penimbunan, dan penyaluran BBM penerbangan dan Non BBM penerbangan kepada konsumen.

2.1.1 Tugas Pokok PT PERTAMINA (PERSERO) UPms V

Adapun tugas pokok PT PERTAMINA (PERSERO) UPms V adalah sebagai berikut:

- Mendistribusikan Bahan Bakar Minyak dan Gas Bumi untuk memenuhi kebutuhan di wilayah kerja Unit Pemasaran V (Jawa Timur, Bali, NTB, NTT dan Timor Lorosae).
- Memasarkan bahan-bahan produk minyak serta petrokimia di wilayah kerja Unit Pemasaran V (Jawa Timur, Bali, NTB, NTT dan Timor Lorosae).

9. Cabang Denpasar

Menyelenggarakan pembekalan dan pemasaran BBM dan Non BBM termasuk sarana penunjangnya untuk wilayah propinsi Bali dan NTB.

10. PUKK

Melaksanakan bantuan Pemberdayaan Usaha Kecil dan Koperasi.

11. Pemasaran Timor Lorosae

Melaksanakan bisnis BBM dan Non BBM di Timor Lorosae.

12. Poli Swadana

Melayani dan merawat kesehatan pekerja.

13. Cabang Kupang

Menyelenggarakan pembekalan dan pemasaran BBM dan Non BBM termasuk sarana penunjangnya untuk wilayah NTT.

14. Depot

Menyelenggarakan pembekalan penerimaan, penimbunan dan penyaluran BBM dan Non BBM kepada masyarakat/ konsumen.

15. DPPU

Menyelenggarakan pembekalan penerimaan, penimbunan, dan penyaluran BBM penerbangan dan Non BBM penerbangan kepada konsumen.

2.1.1 Tugas Pokok PT PERTAMINA (PERSERO) UPms V

Adapun tugas pokok PT PERTAMINA (PERSERO) UPms V adalah sebagai berikut:

- Mendistribusikan Bahan Bakar Minyak dan Gas Bumi untuk memenuhi kebutuhan di wilayah kerja Unit Pemasaran V (Jawa Timur, Bali, NTB, NTT dan Timor Lorosae).
- Memasarkan bahan-bahan produk minyak serta petrokimia di wilayah kerja Unit Pemasaran V (Jawa Timur, Bali, NTB, NTT dan Timor Lorosae).



2.6.4 Infrastruktur UPMS V

Mengembangkan Teknologi Informasi sebagai *added value* bagi UPMS V. Sebagaimana yang dikatakan konsep '*value chain*' bahwa teknologi informasi akan menjadi suatu kekuatan daya saing dalam bisnis masa depan, maka UPMS V dalam beberapa tahun terakhir ini terus mengembangkan infrastrukturnya. Dimulai dengan mengembangkan LAN di kantor unit. Kemudian disusul dengan membangun koneksi antara lokasi/ depot dengan kantor Unit dengan menggunakan modem-modem dan jaringan telepon untuk menunjang proses pengiriman data sehingga pelaporan dapat berjalan dengan cepat.

UPMS V telah berhasil mengimplementasikan aplikasi *On line Payment Banking System (OPBS)* yaitu proses transaksi penjualan yang dilakukan secara online dengan Bank. Tujuannya adalah untuk memberikan kemudahan bagi pelanggan dalam rangka meningkatkan customer service. Pada saat ini yang dilayani dengan mekanisme online adalah penjualan kontan/ BBM dan bekerjasama dengan bank-bank persepsi (Bank Mandiri dan BNI). Dengan terus dilakukan pengembangan, maka transaksi penjualan secara elektronik seluruh produk BBM/ NBBM akan dapat dilakukan.

Didasari semangat terus melakukan efisiensi, maka pola jaringan yang dibangun didesain ulang dengan sinergi dan berbagai jenis koneksi mulai dari *VSAT*, *Frame Relay*, Dial Up biasa hingga yang terakhir Dial Up dengan teknologi *Virtual Private Network (VPN)* yang merupakan hasil kerjasama dengan PT. Telkom Divre V Surabaya. Hingga saat ini seluruh lokasi/ depot di wilayah UPMS V telah tersambung dengan jaringan komunikasi data.

Dengan sinergi berbagai teknologi di atas, maka seluruh user di 34 lokasi/ depot Cabang dapat bergabung dengan komunitas user di kantor pusat Unit dengan biaya murah karena VPN user tidak perlu biaya interlokal akan tetapi hanya dengan menggunakan pulsa lokal. Aplikasi dari sarana tersebut terutama digunakan untuk :

- SAP (System Applications & Product)
- Mendukung Aplikasi On line Payment Banking System (OPBS).

- E-mail, sebagai media komunikasi informasi yang cepat dan murah. Saat ini telah tercatat sekitar 195 account dimana 65% diantaranya adalah account aktif dari seluruh lapisan pekerja baik di Unit maupun di lokasi/ depot.
- Transfer data, khususnya untuk data-data harian berupa data sales/ PNBPN, data FIOS, data FD, yang ditransfer setiap hari oleh seluruh lokasi/ depot.
- Pengiriman pelaporan, yaitu laporan-laporan yang dibutuhkan spesifik oleh user lain seperti laporan penjualan laporan stok BBM, laporan utilisasi port, dan lain-lain.
- Akses Intranet, baik Intranet Corporat (<http://intra.pertamina.net>) maupun intranet UPms V (<http://10.105.1.5>) dan lain-lain.

2.6.4.1 SAP R/3 di Unit Pemasaran V

Implementasi SAP di Unit Pemasaran V

Selama tahap implementasi, dapat disampaikan beberapa catatan sebagai berikut:

UPMS V melaksanakan Go Live SAP pada tanggal 3 November 2003. Tugas UPMS V adalah mempersiapkan Data, Infrastruktur dan SDM melalui Change Management. Mengingat cakupan wilayah yang luas dengan kondisi infrastruktur, geografis dan SDM yang berbeda, maka strategi implementasi SAP di UPMS V dilaksanakan secara bertahap. Hal ini berimplikasi pada proses penyiapan laporan keuangan karena perlu konsolidasi Data, antara lokasi yang sudah go live dengan yang belum. Data-data dari lokasi yang belum live harus dikonversi dan diupload ke SAP. Proses ini memerlukan effort yang besar, mulai dari pengumpulan data, mapping, konversi hingga upload.

1. Modul-Modul Yang Diimplementasikan

Modul-modul yang diimplementasikan adalah :

- a. Sales & Distribution dengan user Keuangan, Penjualan, Pengadaan, Lokasi/Depot.
- b. Finance dengan user Keuangan, Penjualan, Pengadaan, Lokasi/Depot
- c. Controlling dengan user Keuangan, Lokasi/Depot

- d. Material Management Hydro dengan user Pengadaan dan Lokasi/Depot.
- e. Material Management Non Hydro dengan user Pengadaan, Lokasi/Depot dan seluruh Fungsi.
- f. Human Resources dengan user Personalia dan seluruh Fungsi.

Hampir seluruh aktivitas bagian organisasi UPMS V yang terdiri dari dari bidang Logistic & Distribution (Pengadaan), Transportation/Shipping (Pengadaan, PKK), Sales (Penjualan) yang dalam pengelolaannya disupport oleh bidang jasa yaitu Finance (Keuangan), Technology (Teknik, IMPD, Komlek, LK3) dan SDM (Perso, Kesehatan, Sekuriti) telah disupport oleh modul-modul SAP.

2. Keuntungan Penggunaan SAP R/3

- a) Integrasi seluruh Modul menjadikan Validitas dan reliabilitas Data/Informasi Terjamin.

Sebagian besar perusahaan energi dan petrokimia kelas dunia menggunakan SAP untuk menjalankan usahanya karena sudah terbukti sebagai best practice dan mampu menyediakan solusi dengan mengintegrasikan proses bisnis secara menyeluruh yang digambarkan seperti model dibawah ini :



Gambar 2.5 Model Integrasi Modul-Modul SAP.

Dengan modul-modul yang mencakup seluruh aktivitas bisnis UPMS V dan sudah terintegrasi, serta model data terpusat, maka :

- Pulau-pulau informasi tidak ada lagi, dengan demikian proses *query* dan *tracking* sebuah data/informasi dapat dengan mudah dilakukan oleh user dilokasi dimanapun. Jika sewaktu-waktu manajemen membutuhkan informasi, dengan mudah bisa segera disajikan.
 - Karena data terpusat, dan sistem aplikasi yang langsung divalidasi oleh user pada saat entry, maka dimanapun data diakses, dan oleh siapapun akan memberikan informasi yang sama. Dengan demikian tidak akan terjadi “bias informasi”.
 - Dengan data terpusat dan langsung divalidasi pada saat entry, otomatis proses konsolidasi juga langsung dilakukan oleh sistem. Petugas tinggal melakukan pengecekan. Jika ada perbedaan, maka koreksinya juga mudah dilaksanakan karena format dan layout laporannya sama untuk seluruh Pertamina. Dengan validasi bertingkat, validitas dan reliabilitas data/informasinya menjadi lebih terjamin.
 - User di Lokasi/Depot/DPPU tidak lagi harus menyediakan laporan dengan format yang berbeda-beda (meskipun isi informasinya sama), karena telah ada standar format dan layout laporan yang ditetapkan oleh perusahaan secara korporat. Selain itu user tidak perlu mengentry ulang dalam pembuatan laporan-laporan.
 - Secara sistem, pola penyimpanan data terpusat dengan struktur database memudahkan user untuk mengeluarkan laporan dengan format/layout sesuai dengan keinginan dan bisa dilakukan dengan cepat oleh user sendiri tanpa tergantung dengan bagian IMPD. Fungsi IMPD menjadi lebih banyak kepada pelayanan konsultasi hardware dan jaringan.
 -
- b) Akses terhadap Data/Informasi menjadi Cepat dan Mudah.

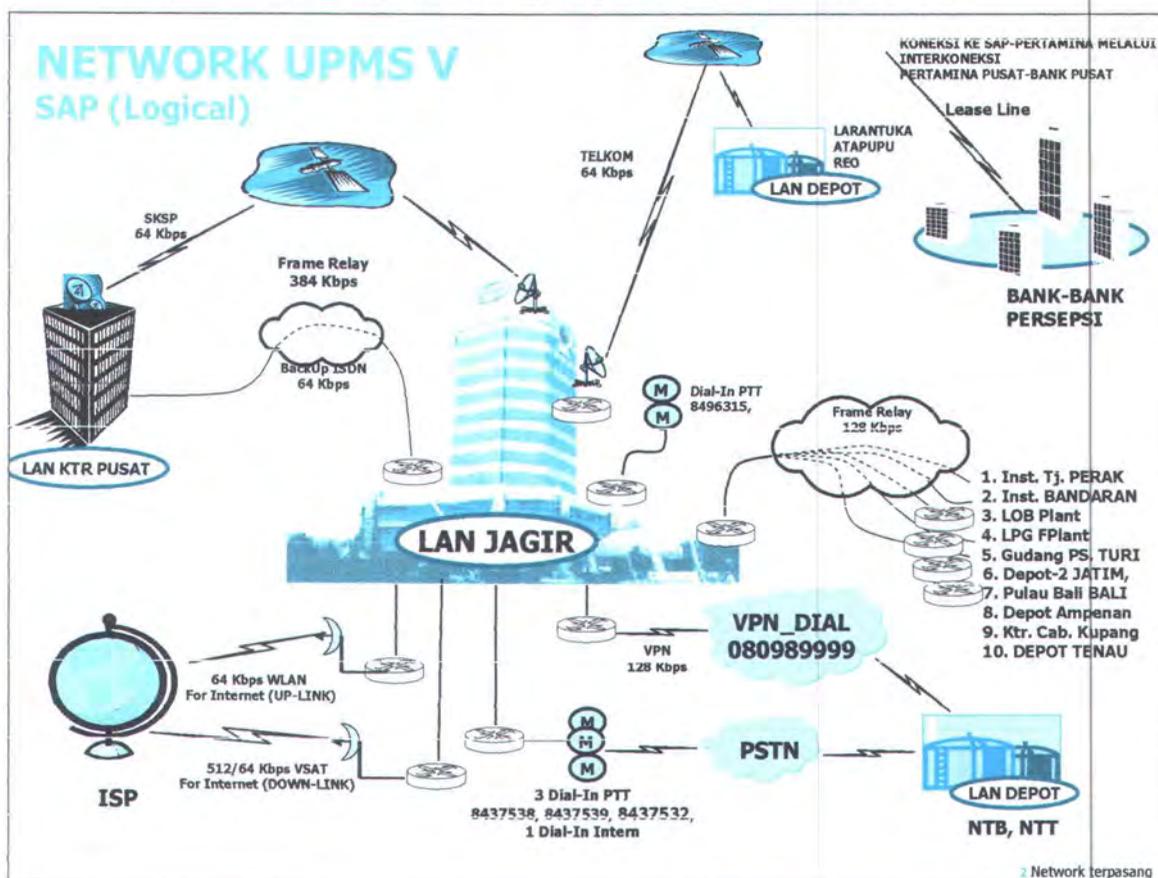
Konsep SAP yang *centralized* dan *real-time* mengharuskan

seluruh point-point transaksi harus saling terhubung satu dengan yang lain. Untuk itu UPMS V membangun sistem komunikasi data yang handal yang menyediakan interkoneksi antar Lokasi/Depot - Unit Surabaya - Kantor Pusat Jakarta. Teknologi yang digunakan merupakan variasi sistem yang optimal yaitu melalui media lease-line Frame Relay yang rata-rata mempunyai bandwidth minimal 64 Kbps. Seluruh lokasi Depot di Surabaya (8 lokasi), Jawa Timur (6 Lokasi), Bali (4 Lokasi), NTB (5 Lokasi) ditambah dengan Kantor Cabang Kupang dan Depot Tenau.

Beberapa keuntungan dengan adanya interkoneksi tersebut diantaranya adalah :

- User dari tingkat Direksi hingga operator bisa mengakses informasi (sesuai otoritas masing-masing) dengan cepat dan dengan mudah kapanpun informasi diperlukan. Sistem selalu *available* 24 jam. Manajemen bisa langsung melihat dan mencari informasi melalui layar monitor masing-masing.
- Transaksi dapat dilakukan secara on-line dimanapun user berada dan bersifat realtime. Dengan demikian perubahan informasi dari segala ujung transaksi pun dapat dimonitor secara real time juga.
- Sistem informasi yang realtime dengan validitas dan reliabilitas yang terjamin bagi Manajemen dapat dipergunakan sebagai dasar pengambilan keputusan.
- Pencatatan proses alih supply dengan dengan mudah dapat dilaksanakan karena masing-masing lokasi bisa melakukan pengecekan dan monitoring terhadap transaksi di lokasi lain.
- Jika terjadi kesalahan data (misalnya account, kode transaksi, dll) dapat dideteksi dari awal dan bisa segera diperbaiki karena setiap saat bisa langsung dilihat balancingnya.

Berikut ini adalah gambar dari jaringan komunikasi data dari SAP:



Gambar 2.6 Jaringan Komunikasi Data SAP

2.6.5 Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset yang sangat penting dalam perusahaan, oleh karena itu pembinaan dari berbagai sisi, selain sisi *knowledge* (pengetahuan), *skill* (ketrampilan), dan *attitude* (sikap), juga sisi kesehatan dan kesejahteraan.

Pembinaan dilakukan melalui pendidikan formal, kursus, pelatihan serta penugasan-penugasan khusus. Selain dilakukan *inhouse training* juga memanfaatkan fasilitas pelatihan yang ada di luar perusahaan (dalam dan luar negeri).

Pembinaan mental melalui kegiatan keagamaan juga mendapat perhatian dari perusahaan, untuk kegiatan ini terdapat organisasi BDI (Badan Da'wah Islam) dan Bakorumkris (Badan Koordinasi Umat Kristen).

Untuk kegiatan olah raga para pekerja dan keluarga disediakan fasilitas, seperti lapangan sepak bola, lapangan tenis, tenis meja, bulu tangkis, dan renang. Sedang untuk kegiatan lainnya terdapat juga Pramuka PT PERTAMINA (PERSERO).

Di seluruh wilayah kerja UPms V terdapat 1.300 pekerja tetap, sementara banyak jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pihak ketiga (kontraktor) yang tentu menyerap banyak tenaga kerja.

Telah dijelaskan di dalam struktur organisasi PT. PERTAMINA (PERSERO) UPms V, bahwa dalam menyelenggarakan kegiatan perencanaan, pengadaan, perawatan dan pengembangan SDM perusahaan adalah tugas dari Sub Fungsi Personalia. Penjelasan lebih lanjut mengenai tugas yang diemban oleh sub fungsi Personalia dalam hal ini mengenai penyeleksian calon pemegang jabatan ada pada bab berikutnya.

2.6.5.1 Perencanaan Tenaga Kerja

Perkembangan dan pertumbuhan perusahaan perlu didukung oleh tenaga kerja yang memiliki potensi dan kompetensi dalam bidangnya sesuai dengan kegiatan bisnis dan perkembangan teknologi perusahaan. Tenaga kerja tersebut diharapkan dapat memenuhi persyaratan/kualifikasi yang ditentukan dan mampu melaksanakan peran di jabatan dan tugas tanggung jawab yang diembannya.

Agar dapat melakukan identifikasi dan menentukan dengan tepat kebutuhan tenaga kerja (aspek demand) di perusahaan, perlu dilakukan perencanaan tenaga kerja (man power planning) yang akurat dan tepat dengan mempertimbangkan ketersediaan tenaga kerja (aspek supply), baik yang ada di dalam perusahaan pada saat ini maupun diluar/ pasar tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerja dapat menjadi petunjuk tentang masa depan perusahaan karena menggambarkan proyeksi kebutuhan tenaga kerja, baik jangka pendek, dan jangka panjang sesuai dengan kegiatan bisnis perusahaan, meliputi antara lain jumlah, sumber tenaga kerja, waktu yang dibutuhkan, serta jenis pelatihan dan pengembangan yang harus dimiliki oleh tenaga kerja.

Identifikasi Kebutuhan Tenaga Kerja di Perusahaan

1. Analisis Rencana Bisnis.

Perencanaan Kebutuhan tenaga kerja harus sesuai dengan Rencana Jangka Panjang Perusahaan (RJPP) dan dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi, antara lain sebagai berikut

- a. Faktor Internal, seperti pengembangan/pengurangan kegiatan usaha, kegiatan bisnis baru, anggaran/biaya, dan organisasi perusahaan
- b. Faktor Eksternal, seperti perkembangan teknologi kebijakan pemerintah, kondisi ekonomi, sosial, politik, hukum dan persaingan
- c. Faktor ketenaga kerjaan.
- d. Faktor lain yang mendukung, seperti demografi (kependudukan), lokasi, dan waktu yang tersedia.

2. Analisis Organisasi

Kegiatan analisis organisasi meliputi tahapan penyusunan struktur organisasi, uraian tugas pokok, uraian jabatan, kode organisasi, kompetensi, dan evaluasi jabatan sebagai sarana untuk mendapatkan pekerja yang unggul dan kompetitif.

3. Analisis Kebutuhan Pekerja

Analisis kebutuhan pekerja merupakan kegiatan membandingkan kebutuhan tenaga kerja pada waktu yang akan datang (work load analysis) dengan ketersediaannya (work force analysis) pada saat ini (internal dan eksternal), meliputi formasi yang ada, baik jumlah maupun kualifikasi yang dibutuhkan, yang meliputi tahapan analisis organisasi, data kekuatan pekerja (jumlah, komposisi dan didistribusinya), labourturn over, dan pasar tenaga kerja.

2.6.5.2 Pengembangan Karier

Pengembangan Karier merupakan bagian utama dari proses pembinaan pekerja di perusahaan yang harus dijalankan secara konsisten dan berkesinambungan guna mendapatkan Pekerja yang professional agar mampu memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Pengembangan karier ditujukan untuk memberikan manfaat sebesar-besarnya bagi pekerja dan perusahaan. Pengembangan karier bagi pekerja bermanfaat sebagai sarana pengembangan diri,

peluang menyatakan eksistensi, penumbuhan motivasi dan untuk pengukuran kelebihan dan kekurangan dirinya dalam rangka meningkatkan kemampuan.

Untuk menjalankan pengembangan karier yang efektif, Perusahaan menggunakan tujuh alat sebagai sarana pengembangan karier, diantaranya adalah Dewan Pertimbangan Karier Pekerja (DPKP); Sistem Manajemen Kinerja (SMK); Professional Development Program (PDP); Strategic Employee Resource Pool (SERP); Assignment dan Assessment Center (AC). Perusahaan menyiapkan perangkat pembinaan pegawai dalam bentuk penempatan pekerja disuatu jabatan tertentu dan/ atau mutasi Pekerja dari suatu jabatan ke jabatan lainnya berdasarkan pertimbangan yang komprehensif. Mutasi pekerja dimaksud dapat berupa promosi jabatan, rotasi jabatan, atau demosi jabatan. Untuk pembinaan jalur karier, perusahaan menetapkan tiga jalur pembinaan karir pekerja, yaitu jalur Profesi/ Keahlian melalui Profesional Development Program (PDP), Jalur Manajerial dan Jalur Spesialis.

Kegiatan pengembangan karier merupakan serangkaian proses yang dilakukan untuk mendapatkan Pekerja yang memenuhi standar kompetensi yang dibutuhkan perusahaan.

Pimpinan perusahaan melalui DPKP , fungsi SDM dan atasan tiap-tiap Pekerja mempunyai tanggung jawab dalam suksesnya pelaksanaan kegiatan pengembangan karier.

Kegiatan pengembangan karier di perusahaan mencakup hal-hal sebagai berikut :

1. Jenjang Karier (Career Path)

Jenjang karir adalah suatu proyeksi jabatan berjenjang yang pada umumnya akan dilalui oleh Pekerja selama masa kerja yang bersangkutan di Perusahaan.

Pengembangan Karir setiap Pekerja dituangkan dalam bentuk Proyeksi Jenjang Karir, yang terdiri atas

- Jenjang Karir yang berdasarkan rumpun jabatan dengan memperhatikan kompetensi jabatan, kompetensi individu, kinerja, pendidikan formal, dan pengalaman jabatan.

- Jenjang Karir yang berdasarkan golongan upah dengan memperhatikan pendidikan formal, golongan upah dan usia/ masa kerja.

Dalam kondisi tertentu, seorang pekerja dapat berada diatas atau di bawah proyeksi jenjang karier berdasarkan golongan upah.

Pengembangan karier pekerja yang tertuang dalam proyeksi jenjang karier digunakan sebagai dasar Perencanaan Suksesi dan Usulan Kenaikan Golongan (UKG).

Sesuai dengan perkembangan kompetensi pekerja dan peluang pengembangan karier, dimungkinkan untuk melakukan perpindahan jalur (cross function) antara fungsi satu dan yang lainnya.

Fungsi SDM berkewajiban untuk memantau dan mengingatkan fungsi atas pencapaian jenjang karier tersebut.

2. Perencanaan Suksesi

Perencanaan Suksesi adalah suatu proses yang dilakukan dalam rangka mempersiapkan calon pengganti pejabat dan/pimpinan perusahaan dimasa depan dengan kriteria tertentu sesuai dengan perkembangan bisnis perusahaan.

Penentuan calon pemegang jabatan dilakukan melalui seleksi dengan memperhatikan kesesuaian kompetensi individu dengan kompetensi jabatan yang dipersiapkan dan untuk setiap jabatan minimal 3 orang calon.

Penetapan perencanaan suksesi dilakukan oleh atasan fungsi yang difasilitasi oleh Fungsi SDM dan kemudian diusulkan ke DPKP untuk diseleksi dengan memperhatikan :

- a. Profil kompetensi pekerja (melalui data pekerja) dan kompetensi jabatan;
- b. Hasil assessment center untuk jenjang jabatan tertentu;
- c. Integritas;
- d. Penilaian kinerja 3 tahun terakhir;
- e. Senioritas di gol.upah

- f. Kesesuaian dengan rencana pengembangan karier Pekerja yang terdapat pada jenjang karier(career path).

Untuk menentukan prioritas calon pemegang jabatan/ pengganti pemegang jabatan diatas digunakan point system.

Perencanaan bagi calon pemegang jabatan di fungsi Umum dan SDM dikoordinasikan pelaksanaannya kepada Direktur Umum dan SDM, dan untuk fungsi Keuangan kepada Direktur Keuangan sehingga dapat didayagunakan secara korporat dengan optimal.

[Halaman ini sengaja dikosongkan]



BAB III
IDENTIFIKASI DAN ANALISA KEBUTUHAN
SISTEM

BAB III

IDENTIFIKASI DAN ANALISA KEBUTUHAN SISTEM

Pada bab ini akan diterangkan mengenai pelaksanaan penyeleksian calon pemegang jabatan pada perusahaan terkait dan analisa kebutuhan sistem. Sistem penilaian kompetensi calon pemegang jabatan saat ini, permasalahan, identifikasi pelaku dan kebutuhan dari sistem.

3.1 PELAKSANAAN PENYELEKSIAN CALON PEMEGANG

JABATAN DI PT. PERTAMINA (PERSERO) UPms V SURABAYA.

Sistem yang dibangun dalam tugas akhir ini berdasarkan hasil pengamatan di PT. Pertamina (Persero) Upms V Surabaya. Pengamatan yang dilakukan disini bertujuan untuk mengamati pelaksanaan penyeleksian calon pemegang jabatan yang dilakukan di PT. Pertamina (Persero) Upms V Surabaya, yaitu dengan menggunakan format pertanyaan secara tertulis, yang diklasifikasikan menjadi 3, yaitu klasifikasi Strategis, Monitoring dan Pelaksana. Lebih jelasnya mengenai detail isi format pertanyaan dapat dilihat pada lampiran A, sedangkan kilasan mengenai isi pertanyaan dan jawaban dari setiap klasifikasi adalah sebagai berikut:

A. Klasifikasi Strategis

Klasifikasi strategis terdapat 6 pertanyaan. Pertanyaan pada klasifikasi Strategis ini bertujuan untuk mendapatkan informasi strategis kaitannya dalam pelaksanaan penyeleksian calon pemegang jabatan. Adapun isi utama dari pertanyaan adalah sebagai berikut :

- a) Dasar dan batasan yang digunakan didalam memberikan pertimbangan keputusan calon pemegang jabatan
- b) Wewenang pemberian keputusan calon pemegang jabatan
- c) Kebutuhan informasi dari penerima permintaan lowongan dan mengenai penyajian laporan hasil penyeleksian calon pemegang jabatan
- d) Keperluan pelaku strategis untuk menentukan jumlah calon pemegang jabatan yang akan diseleksi.

Dari beberapa isi utama yang telah dijelaskan, dapat diperoleh jawaban sebagaimana berikut :

- a) Dasar yang digunakan didalam memberikan pertimbangan keputusan calon pemegang jabatan yaitu memorandum, DRHS (Daftar Riwayat Hidup Singkat) dan RMJ (Rencana Mutasi Jabatan). Memorandum merupakan surat permintaan yang dibuat oleh pihak yang mendapati lowongan jabatan yang berisikan informasi nama jabatan lowong dan spesifikasi jabatan. DRHS merupakan data yang dimiliki pegawai atau dalam hal ini calon, yang berisikan identitas pegawai beserta kompetensinya seperti pendidikan formal, golongan upah, kinerja, lamanya menjabat, jabatan yang dipangku, dan kompetensi pendukung lainnya. Sedangkan RMJ merupakan laporan dari hasil penyeleksian calon pemegang jabatan, yang berisikan informasi nama calon, nama jabatan lowong dan informasi pendukung lainnya. Untuk batasan yang diberikan kepada calon yang layak dipertimbangkan lebih lanjut yaitu jika kompetensi pegawai sesuai dengan syarat jabatan, sedangkan kepada calon yang belum layak untuk dipertimbangkan lebih lanjut yaitu 1. karena jabatan yang lowong keperluannya belum mendesak 2. calon pemegang jabatan masih diperlukan oleh pihak terkait.
- b) Pemberian keputusan calon pemegang jabatan berada dibawah wewenang Dewan Pertimbangan Karier Pekerja (DPKP) yang beranggotakan Ka. Personalia, Ka.Fungsi terkait dan General Manager. Yang sebelumnya ketua harus dapat memberikan pertimbangan keputusan kepada hasil penyeleksian calon agar dapat dipertimbangkan lebih lanjut.
- c) Informasi yang dibutuhkan oleh penerima permintaan lowongan dalam hal ini ketua, dari pihak pemberi permintaan lowongan yaitu informasi jenis / nama jabatan yang lowong dan spesifikasi / syarat jabatan. Sedangkan informasi yang dibutuhkan dalam penyajian laporan yaitu identitas calon, nama jabatan lowong dan nilai hasil penyeleksian calon.
- d) Agar mempermudah dalam mempertimbangkan calon pemegang jabatan untuk dipertimbangkan lebih lanjut kedalam DPKP, ketua merasa perlu

memberikan informasi jumlah calon kepada pelaku proses penyeleksian calon pemegang jabatan.

B. Klasifikasi Monitoring

Klasifikasi Monitoring terdapat 16 pertanyaan. Pertanyaan pada klasifikasi Monitoring bertujuan untuk mendapatkan informasi mengenai proses pelaksanaan penyeleksian calon pemegang jabatan. Adapun isi utama dari pertanyaan adalah sebagai berikut :

- a) Dasar yang digunakan untuk pelaksanaan penyeleksian calon pemegang jabatan.
- b) Permasalahan yang ada selama ini dalam pelaksanaan penyeleksian calon pemegang jabatan
- c) Komponen pendukung pelaksanaan penyeleksian calon pemegang jabatan
- d) Keperluan pelaku monitoring dalam menetapkan bobot nilai kompetensi.

Dari beberapa isi utama yang telah dijelaskan, dapat diperoleh jawaban sebagaimana berikut :

- a) Dasar yang digunakan oleh pengawas untuk pelaksanaan penyeleksian calon pemegang jabatan yaitu Memorandum, DRHS dan Sandi. Sandi merupakan surat yang serupa dengan memorandum tetapi lebih bersifat personal atau rahasia dan biasanya diperuntukkan ekstern unit perusahaan yang berisikan informasi status jabatan dan spesifikasi / syarat jabatan.
- b) Permasalahan yang terjadi dalam penyeleksian calon yang selama ini terjadi yaitu masih manualnya proses penyeleksian sehingga membutuhkan waktu dan pemikiran yang lebih. Selain itu, calon hasil dari proses seleksi masih dibilang belum kompeten untuk menduduki jabatan yang lowong.
- c) Komponen yang dimaksud yaitu data yang diperlukan didalam proses penyeleksian calon pemegang jabatan yaitu seperti data jabatan yang dalam hal ini berisi identitas jabatan dan spesifikasi / syarat jabatan. Sedangkan data lainnya yaitu seperti data pegawai yang dalam hal ini berisi identitas pegawai dan kompetensi pegawai. Spesifikasi jabatan yang dimaksud meliputi pendidikan formal, kursus yang diikuti, golongan jabatan, pengalaman kerja dan hasil assessment tes. Untuk kompetensi

pegawai yaitu meliputi klasifikasi kinerja, pendidikan formal, lama menjabat, kursus yang diikuti, gol. Upah, pengalaman kerja, pelanggaran yang dikenai, stasus kesehatan dan hasil assessment tes. Komponen pendukung lainnya dalam hal ini yaitu batasan penilaian.

- d) Pemberian bobot nilai terhadap aturan penyeleksian dianggap perlu oleh pengawas dikarenakan bobot nilai tersebut dapat sewaktu-waktu berubah sesuai dengan kebijakan dan kesepakatan pihak manajemen terkait.

C. Klasifikasi Pelaksana

klasifikasi Pelaksana terdapat 7 pertanyaan dengan tujuan mendapatkan informasi mengenai frekwensi dan keterbiasaan kegiatan pelaksana didalam menyelesaikan tugasnya dengan menggunakan komputer. Adapun isi utama dari pertanyaan adalah sebagai berikut :

- a) Frekwensi penggunaan komputer
- b) Keterbiasaan yang dilakukan dalam menyelesaikan tugas dengan komputer

Dari beberapa isi utama yang telah dijelaskan, dapat diperoleh jawaban sebagaimana berikut :

- a) Dalam melaksanakan tugas dengan menggunakan komputer, rata-rata pemakaian komputer pelaksana yaitu \pm 5 jam sehari.
- b) Penyelesaian tugas biasa melakukan dengan menggunakan Ms. Office dan dalam tugasnya pelaksana biasa menangani data pegawai.

3.1.1 Sistem Penilaian Kompetensi Calon Pemegang Jabatan Saat Ini

Dalam menyiapkan calon pengganti pejabat perusahaan, PT. PERTAMINA (PERSERO) UPms V memperhatikan beberapa hal sebagai berikut : a) pejabat calon pengganti mempunyai golongan upah maksimal dua tingkat dibawah golongan jabatan yang akan diisi, b) penilaian kinerja pada jabatan terakhir, c) profil kompetensi pekerja dan kompetensi jabatan, d) hasil assessment center (jika diperlukan).

Untuk menunjang dari sistem seleksi yang telah diterapkan tersebut, manajemen perusahaan telah memiliki sistem penilaian. Sistem penilaian ini dilakukan dengan memperhatikan calon pemegang jabatan (CPJ) yang dapat ditentukan dengan, 1) Aspek kompetensi yaitu : dengan membandingkan

kesesuaian antara profil kompetensi pekerja dengan kompetensi jabatannya; 2) Aspek pendukung dalam penentuan CPJ. Sebagai pendukung pertimbangan penentuan CPJ dapat digunakan aspek kesehatan berdasarkan data medical record yang bersangkutan dan atau rekomendasi dari fungsi kesehatan. Point sistem pada aspek-aspek adalah sebagai berikut :

- 1) penilaian kinerja pekerja diberi bobot maksimal 40 (rata-rata 3 tahun terakhir) dengan kriteria

Klasifikasi 8	=	40
Klasifikasi 7	=	30
Klasifikasi 6	=	20
Klasifikasi 5	=	15
Klasifikasi 4	=	10
Klasifikasi 3	=	5
Klasifikasi 2	=	0
Klasifikasi 1	=	0

- 2) Pendidikan formal, diberikan bobot maksimal 15 dengan rincian sbb :

i. pendidikan formal lebih tinggi dari persyaratan = 15

j. pendidikan formal sesuai persyaratan = 10

k. pendidikan formal satu tingkat dibawah persyaratan i, j = 5

- 3) Lama dijabatan terakhir tersebut diberikan bobot maks 15

o Lebih atau sampai dengan 3 tahun = 15

o Sampai dengan 2 tahun = 10

o Sampai dengan 1 tahun = 5

- 4) Selisih golongan jabatan dengan golongan upah (delta) diberikan bobot maks 15

- 0 (plafon) = 15

- 1 = 10

- 2 = 5

Perhitungan point system calon pemegang jabatan adalah :

$$\text{CPJ} = (1) + (2) + (3) + (4).$$

Catatan : CPJ = Calon Pemegang Jabatan

- (1) = Penilaian Kinerja Pekerja
- (2) = Pendidikan formal
- (3) = Lama di Jabatan terakhir
- (4) = Selisih Golongan Jabatan dengan Golongan Upah

Sampai saat ini sistem nilai tersebut tidak digunakan pada pelaksanaan penyeleksian calon pemegang jabatan didalam perusahaan, melainkan proses penyeleksiannya menggunakan insting manusia saja.

Beberapa hal yang menjadi perbedaan antara sistem yang ada dengan sistem yang akan dibuat adalah:

- Pada sistem lama, data permintaan diproses secara manual, yaitu penyampaian tugas untuk menyeleksi membutuhkan waktu relatif lama. Di sistem baru, data permintaan dapat diproses secara terkomputerisasi sehingga dapat menekan pemborosan waktu.
- Pada sistem lama, penyeleksian tidak menggunakan sistem penilaian yang telah ada melainkan dilakukan secara manual yaitu dengan insting manusia serta penyeleksian hanya pada lingkupan pekerjaan yang sempit. Aspek yang ada pada sistem nilai hanya terdapat 4 aspek kompetensi. Di sistem baru, penyeleksian calon menggunakan sistem penilaian dan penyeleksian calon telah memiliki lingkup pekerjaan yang luas dan memiliki 9 aspek kompetensi.
- Laporan hasil penyeleksian pada sistem lama hanya menggunakan tabel yang tidak memiliki parameter nilai dari setiap calon, sedangkan pada sistem baru laporan menginformasikan parameter nilai kompetensi yang dimiliki dari setiap calon.

3.1.2 Permasalahan Saat ini

Sesuai dengan data yang didapatkan dari kuisioner maka dapat teridentifikasi beberapa permasalahan yang terdapat di dalam proses penyeleksian calon pemegang jabatan saat ini yaitu :

- Ketua merasa kesulitan dalam memantau pekerjaan pengawas sewaktu-waktu dan membutuhkan media untuk mendistribusikan informasi usulan serta jumlah calon dari hasil penyeleksian
- Ketua membutuhkan informasi secara detail dari kompetensi yang dimiliki calon pemegang jabatan
- Pengawas membutuhkan alat untuk menyeleksi pegawai dengan menggunakan sistem penilaian yang ada dan aspek kompetensi sebagai faktor penyeleksian
- Pelaksana membutuhkan media untuk menyiapkan berkas-berkas yang digunakan didalam proses penyeleksian

3.2 ANALISA KEBUTUHAN SISTEM

Berdasarkan dari format pertanyaan (kuisisioner) yang telah dibuat, selanjutnya dilakukan analisa kebutuhan sistem. Analisa yang dilakukan yaitu menganalisa pengguna sistem dan kebutuhan sistem.

3.2.1 Identifikasi Pelaku

Penentuan pelaku disini, berdasarkan pada proses pelaksanaan penyeleksian calon pemegang jabatan yang dilakukan oleh pihak perusahaan. Dalam pelaksanaannya tersebut dapat diketahui pelaku-pelaku yang memiliki tugas dari setiap prosesnya. Berikut adalah klasifikasi pelaku di dalam sistem :

Tabel 3.1 Klasifikasi Pelaku Sistem

Pelaku	Deskripsi
Ketua	Individu yang menangani permasalahan strategis dalam pelaksanaan penyeleksian calon pemegang jabatan.
Pengawas	Individu yang menangani proses pelaksanaan penyeleksian calon pemegang jabatan.
Pelaksana	Individu yang menangani manajemen data dan informasi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan penyeleksian calon pemegang jabatan.

3.2.2 Kebutuhan Sistem

Dari hasil pengamatan yang dilakukan dengan menggunakan format pertanyaan secara tertulis, maka dapat didefinisikan menjadi kebutuhan sistem, yaitu :

A. Klasifikasi Strategis

Pada klasifikasi ini, analisa kebutuhan yang dilakukan terbagi menjadi 3 bagian utama, yaitu fungsional sistem, fitur sistem dan batasan sistem. Adapun penjelasan mengenai masing-masing bagian adalah sebagai berikut :

Fungsional sistem

Tersedianya fungsi untuk :

- Menambah data lowongan jabatan dari pihak yang memberikan surat permintaan yang terdiri dari jenis / nama jabatan yang lowong, jumlah calon dan calon yang diusulkan pihak pemberi lowongan jabatan.
- Melihat data spesifikasi jabatan, data kompetensi calon/pegawai dan daftar hasil penyeleksian calon beserta nilainya.
- Menambahkan argumen kepada calon yang telah diseleksi.
- Mengawasi pekerjaan penyeleksian calon pemegang jabatan.

Batasan Sistem

- Sistem tidak dapat memberikan keputusan terhadap calon yang diseleksi.

B. Klasifikasi Monitoring

Pada klasifikasi ini, analisa kebutuhan yang dilakukan terbagi menjadi 2 bagian utama, yaitu fungsional sistem dan batasan sistem. Adapun penjelasan mengenai masing-masing bagian adalah sebagai berikut :

Fungsional sistem

Tersedianya fungsi untuk :

- Mencari dan menilai calon pemegang jabatan berdasar permintaan data lowongan jabatan.
- Melihat data spesifikasi jabatan, data kompetensi calon /pegawai, daftar nilai penyeleksian calon dan daftar lowongan.
- Mencetak laporan dari hasil penyeleksian calon beserta argumennya.
- Merubah bobot nilai kompetensi yang digunakan untuk proses penyeleksian.

- Memonitor pelaksanaan penyeleksian calon pemegang jabatan yang dilakukan oleh pengawas.

Batasan Sistem

- Aspek kompetensi pengalaman kerja dan kursus sudah dikategorikan

C. *Klasifikasi Pelaksana*

Pada klasifikasi ini, analisa kebutuhan yang dilakukan terbagai menjadi 3 bagian utama, yaitu fungsional sistem, fitur sistem dan batasan sistem. Adapun penjelasan mengenai masing-masing bagian adalah sebagai berikut :

Fungsional sistem

Tersedianya fungsi untuk :

- Menambah data jabatan (identitas jabatan dan spesifikasi jabatan), data pegawai (identitas pegawai dan histori kompetensi pegawai), data fungsi dan data sub fungsi
- Mencari dan melihat data jabatan (identitas jabatan dan spesifikasi jabatan), data pegawai (identitas pegawai dan histori kompetensi pegawai), data fungsi dan data sub fungsi
- Merubah data jabatan (identitas jabatan dan spesifikasi jabatan), data pegawai (identitas pegawai dan histori kompetensi pegawai), data fungsi dan data sub fungsi.
- Menghapus data jabatan (identitas jabatan dan spesifikasi jabatan), data pegawai (identitas pegawai dan histori kompetensi pegawai), data fungsi dan data sub fungsi.
- Menambah kategori pengalaman kerja, kategori kursus dan pendidikan formal.
- Mencari dan melihat kategori pengalaman kerja, kategori kursus dan pendidikan formal.
- Merubah kategori pengalaman kerja, kategori kursus dan pendidikan formal.
- Menghapus kategori pengalaman kerja, kategori kursus dan pendidikan formal.

Batasan Sistem

- Data assessment untuk spesifikasi jabatan dan kompetensi pegawai sudah ada
- Data jabatan (identitas jabatan dan spesifikasi jabatan), data pegawai (identitas pegawai dan kompetensi pegawai), data fungsi dan data sub fungsi sudah ada.

Lebih jelasnya mengenai kebutuhan sistem dari setiap klasifikasinya dapat dilihat pada lampiran B.



BAB IV
PERANCANGAN PERANGKAT LUNAK

BAB IV

PERANCANGAN PERANGKAT LUNAK

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai perancangan dan desain perangkat lunak termasuk penjelasan tentang manajemen data sistem serta rancangan antarmuka untuk menampilkan hasil dari proses manajemen sistem.

4.1 PERANCANGAN PROSES

Tahapan selanjutnya dalam membangun sistem informasi penilaian kompetensi calon pemegang jabatan ini adalah perancangan proses. Tahap ini menjelaskan secara detail penerjemahan kebutuhan sistem ke dalam suatu aplikasi, baik dari segi pemodelan proses bisnis yang berlangsung, pemodelan dari sisi *programming* dan aplikasi, maupun pemodelan alur data. Pemodelan dari sisi *programming* dan aplikasi menggunakan OOAD (*Object Oriented Aided Design*) untuk kemudahan memodelkan fungsi, yang diimplementasikan dengan bahasa pemrograman Java, yang merupakan bahasa pemrograman *object oriented*. Model yang digunakan dalam desain aplikasi ini adalah UML (*Unified Modelling Language*), dan *tools*/perangkat yang digunakan untuk mendefinisikan UML adalah Rational Rose.

4.1.1 Use Case Diagram

Berdasarkan kebutuhan sistem pada tabel didefinisikan *use case diagram* yang merupakan gambaran fungsionalitas sistem hasil penjabaran kebutuhan terhadap sistem yang ingin dibangun. Pembuatan *use case diagram* dimulai dari mendefinisikan *actor*, kemudian membuat *use case*-nya.

4.1.1.1 Actor

Entitas yang secara langsung terlibat dalam sistem ini didefinisikan dalam beberapa *actor*, yaitu:

- A. Ketua, merupakan *actor* yang bertugas untuk menambah lowongan dari pihak pemberi surat permintaan. Ketua bertugas untuk memberikan batasan jumlah calon yang dihasilkan dari pencarian dan penilaian sistem. Ketua juga bertugas untuk mengawasi pekerjaan dari pengawas didalam melaksanakan tugasnya di dalam sistem. Tugas utama ketua adalah memberikan

pertimbangan keputusan terhadap calon pemegang jabatan hasil proses penilaian oleh sistem.

- B. Pengawas, adalah *actor* yang bertanggung jawab terhadap data lowongan yang sebelumnya telah melalui proses pengerjaan ketua. Tugas utama actor ini adalah melakukan pencarian dan penilaian terhadap pegawai yang masuk dalam proses pencarian dan penilaian oleh sistem. Selain itu, pengawas bertugas untuk mencetak daftar calon hasil dari pertimbangan keputusan oleh ketua.
- C. Pelaksana, dapat didefinisikan sebagai administrator, merupakan *actor* yang bertanggung jawab terhadap jalannya aplikasi dengan baik. Tugas utama actor ini adalah melakukan manajemen data pengguna aplikasi. Selain itu, administrator bertugas untuk melakukan monitor data aplikasi secara keseluruhan.

4.1.1.2 Use Case

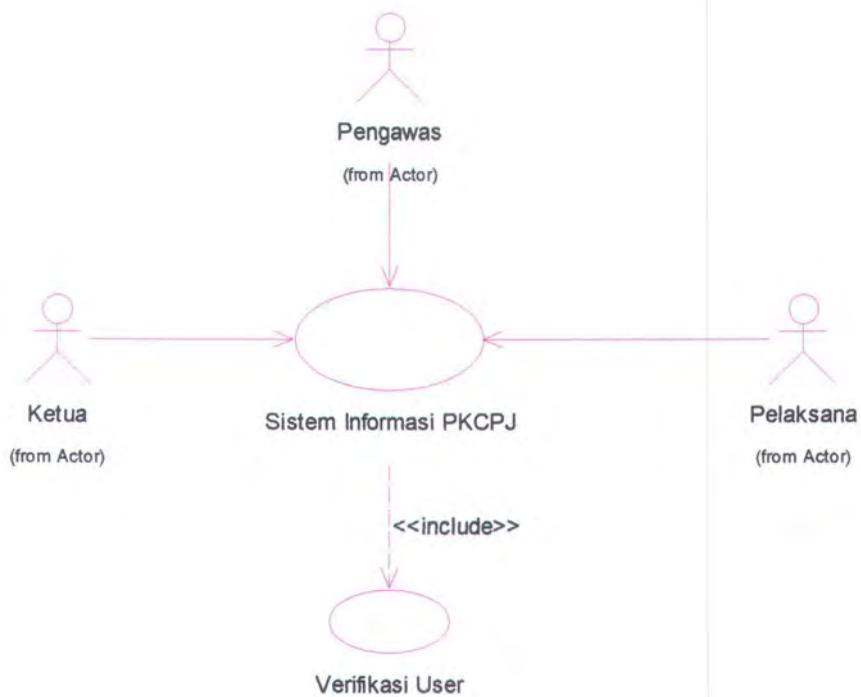
Fungsionalitas sistem yang ingin dibangun didefinisikan dalam beberapa *use case*, yaitu:

1. *Use Case* Manajemen *User*, merupakan fungsionalitas dalam aplikasi untuk melakukan pengaturan terhadap *user*, terutama dalam pemberian hak akses dalam aplikasi.
2. *Use Case* Manajemen Data Fungsi, fungsionalitas yang melakukan manajemen terhadap data Fungsi.
3. *Use Case* Manajemen Data Sub fungsi, adalah fungsionalitas yang melakukan manajemen terhadap data Sub Fungsi.
4. *Use Case* Manajemen Data Jabatan, merupakan fungsi penambahan, perubahan dan pengurangan spesifikasi jabatan.
5. *Use Case* Manajemen Data Pegawai, fungsi untuk menambah, merubah dan mengurangi data pegawai dan data histori pegawai.
6. *Use Case* Manajemen Pendidikan Formal, merupakan *use case* yang digunakan untuk manajemen data pendidikan formal.
7. *Use Case* Manajemen Kategori Kursus, adalah *use case* yang berfungsi untuk menambah dan mengurangi pengkategorian dari kursus-kursus yang mungkin ada.

8. *Use Case* Manajemen Kategori Pengalaman Kerja, merupakan *use case* menambah dan mengurangi pengkategorian dari pengalaman kerja yang mungkin ada.
9. *Use Case* Tambah Lowongan, merupakan *use case* untuk menambah lowongan.
10. *Use Case* Memonitor Pengawas, merupakan *use case* dengan fungsi untuk memonitor pekerjaan pengawas.
11. *Use Case* Lihat Data Jabatan, merupakan *use case* untuk melihat spesifikasi jabatan
12. *Use Case* Lihat Data Pegawai, merupakan *use case* untuk melihat data pegawai beserta data historinya.
13. *Use Case* Melihat Informasi Lowongan, merupakan *use case* untuk melihat lowongan yang akan dikerjakan, *use case* ini merupakan *extend* dari *use case* Cari Calon.
14. *Use Case* Seleksi Calon , merupakan *use case* untuk mencari dan menilai pegawai yang akan dicalonkan untuk menduduki jabatan yang lowong.
15. *Use Case* Ubah Bobot Nilai, *use case* untuk merubah bobot nilai yang digunakan didalam menilai kompetensi pegawai
16. *Use Case* Melihat Hasil Seleksi, *use case* untuk melihat hasil seleksi calon oleh sistem berdasarkan dari setiap lowongan. *Use Case* ini menghasilkan laporan nilai kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai yang masuk dalam pencarian berdasarkan oleh spesifikasi jabatan yang telah ditetapkan.
17. *Use Case* Verifikasi User, merupakan *use case* abstrak yang berfungsi sebagai filter bagi *user* yang menggunakan aplikasi ini, serta memberikan hak akses yang sesuai kepada *user*.

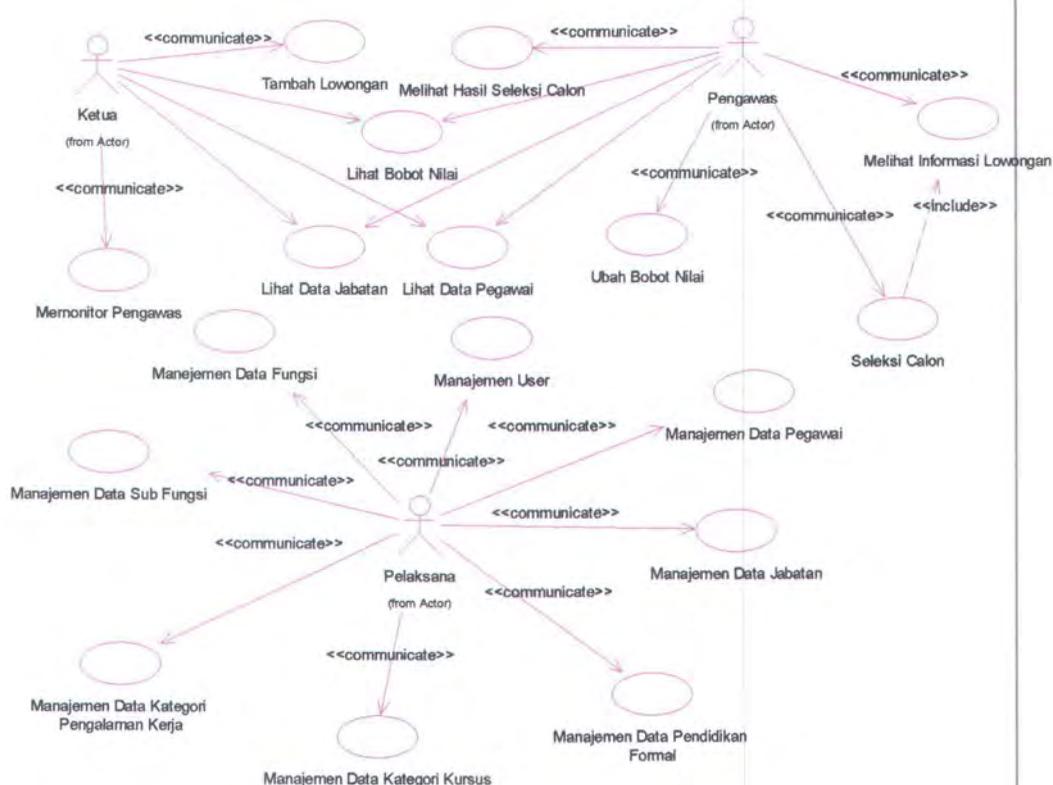
Spesifikasi *use case* yang digunakan pada sistem ini secara jelas dapat dilihat dalam lampiran C.

Setiap actor memiliki hak akses yang berbeda, untuk mem filter hak akses setiap actor menggunakan *use case* verifikasi user, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut



Gambar 4.1. *Use Case Diagram* Sistem Penilaian

Kumpulan use case dan actor di atas beserta relationship-nya dapat dilihat pada Gambar 4.2



Gambar 4.2. Use Case Diagram Sistem Penilaian beserta relasinya

4.1.2 Activity Diagram

Untuk mendefinisikan alur dari aplikasi Sistem Penilaian Kompetensi dengan menggunakan *Activity Diagram*. Penggambaran dari diagram ini didasarkan pada *use case diagram* yang telah ada. Lebih jelasnya mengenai *diagram activity* pada dapat dilihat pada lampiran D, sedangkan penjelasan singkat mengenai *Activity diagram* adalah sebagai berikut :

1. *Activity Diagram* Tambah Lowongan, merupakan diagram aktivitas untuk menggambarkan alur *insert* data permintaan calon pemegang jabatan.
2. *Activity Diagram* Monitor Pengawas, merupakan diagram aktivitas yang menggambarkan proses monitoring terhadap pekerjaan pengawas didalam sistem.
3. *Activity Diagram* Seleksi Calon, merupakan diagram aktivitas untuk menyeleksi, mencari dan menilai pegawai.

4. *Activity Diagram* Manajemen Jabatan, merupakan aktivitas diagram yang menggambarkan proses *insert*, *update*, *delete* pada data jabatan.
5. *Activity Diagram* Manajemen pegawai, merupakan aktivitas diagram yang menggambarkan proses *insert*, *update*, *delete* pada data pegawai.
6. *Activity Diagram* Manajemen User, *Activity diagram* ini menggambarkan alur aplikasi dalam fungsi manajemen *user*.
7. *Activity Diagram* Manajemen Fungsi, merupakan diagram aktivitas manajemen data fungsi.
8. *Activity Diagram* Manajemen SubFungsi, merupakan diagram aktivitas manajemen data sub fungsi.
9. *Activity Diagram* Manajemen Pendidikan Formal, merupakan diagram aktivitas manajemen data pendidikan formal.
10. *Activity Diagram* Manajemen Kategori Kursus, merupakan diagram aktivitas manajemen data kategori kursus.
11. *Activity Diagram* Manajemen Kategori Pengalaman Kerja, merupakan diagram aktivitas manajemen data kategori Pengalaman Kerja.
12. *Activity Diagram* Verifikasi User, *activity diagram* ini menerangkan alur proses verifikasi terhadap login *user*.

4.1.3 Sequence Diagram

Berdasarkan *use case diagram* untuk model proses bisnisnya dan *activity diagram* untuk alur sistem yang akan dibangun, desain perancangan proses selanjutnya adalah pembuatan *sequence diagram*. *Sequence diagram* yang didefinisikan di bawah ini merupakan hubungan obyek dengan perangkat lunak. Penggambaran setiap *sequence diagram* lebih jelasnya dapat dilihat pada lampiran E, sedangkan penjelasan singkat mengenai *sequence diagram* adalah sebagai berikut :

1. *Sequence Diagram Insert Lowongan*, merupakan rangkaian diagram untuk menambahkan Lowongan. *Sequence diagram* ini merupakan skenario dari *use case* tambah lowongan.
2. *Sequence Diagram Lihat Lowongan belum dikerjakan*, merupakan skenario melihat data lowongan belum dikerjakan, yang berada didalam proses monitoring pengawas.

3. *Sequence Diagram Lihat Lowongan Sudah Dikerjakan*, merupakan skenario melihat data lowongan sudah dikerjakan, yang berada didalam proses monitoring pengawas.
4. *Sequence Diagram Lihat Detail Nilai*, merupakan skenario melihat detail nilai dari setiap kompetensi pegawai yang terseleksi. Rangkaian diagram ini merupakan bagian skenario dari *Sequence Diagram Lihat Lowongan sudah dikerjakan*.
5. *Sequence Diagram Lihat Data Pegawai*, merupakan proses lihat data pegawai yang merupakan skenario dari *use case Lihat Data Pegawai*.
6. *Sequence Diagram Lihat Data Jabatan*, merupakan proses lihat data jabatan yang merupakan skenario dari *use case Lihat Data Jabatan*.
7. *Sequence Diagram Lihat Bobot Nilai*, merupakan proses lihat bobot nilai yang merupakan skenario dari *use case Lihat Bobot Nilai*.
8. *Sequence Diagram Lihat Informasi Lowongan*, merupakan proses untuk melihat daftar lowongan hasil dari proses tambah lowongan. Proses Lihat Informasi Lowongan merupakan skenario dari *use case Lihat Informasi Lowongan*.
9. *Sequence Diagram Seleksi Calon*, menggambarkan proses penilaian dan pencarian pegawai yang berkompeten untuk menduduki jabatan lowong. *Sequence diagram* ini merupakan skenario dari *use case seleksi calon*.
10. *Sequence Diagram Insert Data Jabatan*, merupakan rangkaian diagram untuk menambahkan Data Jabatan. *Sequence diagram* ini merupakan skenario dari *use case Manajemen data jabatan*.
11. *Sequence Diagram Lihat Data Jabatan*, merupakan proses lihat data jabatan. *Sequence diagram* ini merupakan skenario dari *use case manajemen data jabatan*.
12. *Sequence Diagram Update Data Jabatan*, merupakan rangkaian diagram proses *update data jabatan*. *Sequence diagram* ini merupakan bagian dari skenario dari *use case manajemen data jabatan*.
13. *Sequence Diagram Delete Data Jabatan*, merupakan rangkaian diagram *sequence delete data Jabatan*. *Sequence diagram* ini merupakan bagian dari skenario dari *use case manajemen data jabatan*

14. Sequence Diagram Insert Data Pegawai, merupakan rangkaian diagram sequence Insert Data Pegawai. *Sequence diagram* ini merupakan bagian dari skenario dari *use case* manajemen data pegawai.
15. *Sequence Diagram Lihat Data Pegawai*, merupakan proses lihat data Pegawai. *Sequence diagram* ini merupakan bagian dari skenario dari *use case* manajemen data pegawai
16. *Sequence Diagram Update Data Pegawai*, merupakan rangkaian diagram proses *update data* pegawai. *Sequence diagram* ini merupakan bagian dari skenario dari *use case* manajemen data pegawai
17. Sequence Diagram Delete Data Pegawai, merupakan rangkaian diagram sequence delete data Pegawai. *Sequence diagram* ini merupakan bagian dari skenario dari *use case* manajemen data pegawai
18. *Sequence Diagram Lihat Data Fungsi*, merupakan proses lihat data Fungsi. *Sequence diagram* ini merupakan bagian dari skenario dari *use case* manajemen data fungsi.
19. *Sequence Diagram Insert Data Fungsi*, merupakan rangkaian diagram *sequence Insert Data* Fungsi. *Sequence diagram* ini merupakan bagian dari skenario dari *use case* manajemen data fungsi.
20. *Sequence Diagram Update Data Fungsi*, merupakan rangkaian diagram proses *update data* fungsi. *Sequence diagram* ini merupakan bagian dari skenario dari *use case* manajemen data fungsi.
21. Sequence Diagram Delete Data Fungsi, merupakan rangkaian diagram sequence delete data Fungsi. *Sequence diagram* ini merupakan bagian dari skenario dari *use case* manajemen data fungsi.
22. *Sequence Diagram Lihat Data SubFungsi*, merupakan proses lihat data Sub Fungsi. *Sequence diagram* ini merupakan bagian dari skenario dari *use case* manajemen data sub fungsi.
23. *Sequence Diagram Insert Data SubFungsi*, merupakan rangkaian diagram sequence *Insert Data* subfungsi. *Sequence diagram* ini merupakan bagian dari skenario dari *use case* manajemen data sub fungsi.

24. *Sequence Diagram Update Data SubFungsi*, merupakan rangkaian diagram proses *update data* sub fungsi. *Sequence diagram* ini merupakan bagian dari skenario dari *use case* manajemen data sub fungsi.
25. *Sequence Diagram Delete Data SubFungsi*, merupakan rangkaian diagram *sequence delete data* SubFungsi. *Sequence diagram* ini merupakan bagian dari skenario dari *use case* manajemen data sub fungsi.
26. *Sequence Diagram Lihat Data Pendidikan Formal*, merupakan proses lihat data Pendidikan formal. *Sequence diagram* ini merupakan bagian dari skenario dari *use case* manajemen data pendidikan formal.
27. *Sequence Diagram Insert Data Pendidikan Formal*, merupakan rangkaian diagram *sequence Insert Data* Pendidikan Formal. *Sequence diagram* ini merupakan bagian dari skenario dari *use case* manajemen data pendidikan formal.
28. *Sequence Diagram Update Data Pendidikan Formal*, merupakan rangkaian diagram proses *update data* pendidikan formal. *Sequence diagram* ini merupakan bagian dari skenario dari *use case* manajemen data pendidikan formal.
29. *Sequence Diagram Delete Data Pendidikan Formal*, merupakan rangkaian diagram proses *delete data* pendidikan formal. *Sequence diagram* ini merupakan bagian dari skenario dari *use case* manajemen data pendidikan formal.
30. *Sequence Diagram Lihat Data Kategori Kursus*, merupakan proses lihat data kategori kursus. *Sequence diagram* ini merupakan bagian dari skenario dari *use case* manajemen data kategori kursus.
31. *Sequence Diagram Insert Data Kategori Kursus*, merupakan rangkaian diagram *sequence Insert Data* Kategori Kursus. *Sequence diagram* ini merupakan bagian dari skenario dari *use case* manajemen data kategori kursus
32. *Sequence Diagram Update Data Kategori Kursus*, merupakan rangkaian diagram proses *update data* kategori kursus. *Sequence diagram* ini merupakan bagian dari skenario dari *use case* manajemen data kategori kursus

33. *Sequence Diagram Delete Data Kategori Kursus*, merupakan rangkaian diagram sequence delete data kategori kursus. *Sequence diagram* ini merupakan bagian dari skenario dari *use case* manajemen data kategori kursus
34. *Sequence Diagram Lihat Data Kategori Pengalaman Kerja*, merupakan proses lihat data kategori pengalaman kerja. *Sequence diagram* ini merupakan bagian dari skenario dari *use case* manajemen data kategori pengalaman kerja.
35. *Sequence Diagram Insert Data Kategori Pengalaman Kerja*, merupakan rangkaian diagram sequence Insert Data Kategori Pengalaman Kerja. *Sequence diagram* ini merupakan bagian dari skenario dari *use case* manajemen data kategori pengalaman kerja.
36. *Sequence Diagram Update Data Kategori Pengalaman Kerja*, merupakan rangkaian diagram proses *update data* kategori pengalaman kerja. *Sequence diagram* ini merupakan bagian dari skenario dari *use case* manajemen data kategori pengalaman kerja.
37. *Sequence Diagram Delete Data Kategori Pengalaman Kerja*, merupakan rangkaian diagram *sequence delete data* kategori pengalaman kerja. *Sequence diagram* ini merupakan bagian dari skenario dari *use case* manajemen data kategori pengalaman kerja.
38. *Sequence Diagram Lihat Data User*, merupakan rangkaian proses lihat data user. *Sequence diagram* ini merupakan bagian dari skenario dari *use case* manajemen data user.
39. *Sequence Diagram Insert Data User*, merupakan proses dalam sequence diagram tambah data user. *Sequence diagram* ini merupakan bagian dari skenario dari *use case* manajemen data user.
40. *Sequence Diagram Update Data User*, merupakan rangkaian diagram proses Update Data User. *Sequence diagram* ini merupakan bagian dari skenario dari *use case* manajemen data user.
41. *Sequence Diagram Delete Data User*, merupakan rangkaian diagram sequence delete data user. *Sequence diagram* ini merupakan bagian dari skenario dari *use case* manajemen data user.

42. *Sequence Diagram Verifikasi User*, merupakan proses dalam sequence diagram Verifikasi. *Sequence diagram* ini merupakan skenario dari *use case* verifikasi user.

4.2 PERANCANGAN DATA

4.2.1 Dokumentasi Data

Berdasarkan perancangan proses yang ada sebelumnya, maka selanjutnya dilakukan pendefinisian data yang digunakan didalam aplikasi. Pendefinisian data tersebut menghasilkan beberapa kumpulan data yang dibedakan menjadi data pegawai, data jabatan, data fungsi, data sub fungsi, data lowongan dan data calon.

4.2.1.1 Data Pegawai

Data pegawai ini berfungsi untuk menyimpan kumpulan data yang dimiliki setiap pegawai. Adapun isi dari data pegawai adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1 Data pegawai

NAMA FIELD	TIPE	L	KETERANGAN
IDPEGAWAI	INTEGER	10	Nomor Pegawai
NO_PEGAWAI	INTEGER	10	Nomor Induk Pegawai
ID PEND FORMAL DETIL	INTEGER	10	Nomor Pendidikan Formal Detil Pegawai
IDPENDIDIKANFORMAL	INTEGER	10	Nomor Jenis Pendidikan Formal
IDGOL UPAH	INTEGER	10	Nomor Level Golongan Upah
IDPELANGGARAN	INTEGER	10	Nomor Pelanggaran Pegawai
IDKINERJA	INTEGER	10	Nomor Kinerja Pegawai
IDPENG KERJA	INTEGER	10	Nomor Pengalaman Kerja Pegawai
IDKATPENGKERJA	INTEGER	10	Nomor Kategori Pengalaman Kerja Pegawai
IDKURSUS	INTEGER	10	Nomor Kursus Pegawai
IDKATKURSUS	INTEGER	10	Nomor Kategori Pegawai
ID ASSESSMENT TES	INTEGER	10	Nomor Assessment Pegawai
NAMA PEGAWAI	VARCHAR	30	Nama Pegawai
ALAMAT	VARCHAR	30	Alamat Pegawai
TMPT_LHR	VARCHAR	30	Tempat Lahir Pegawai
TGL_LHR	DATE		Tanggal Lahir Pegawai
NOTELP	VARCHAR	30	Nomor Telepon Pegawai
STAT_NIKAH	VARCHAR	30	Status Pernikahan Pegawai
JENISKEL	VARCHAR	30	Jenis Kelamin Pegawai
KESEHATAN	VARCHAR	30	Rekomendasi Kesehatan Pegawai
INSTITUSI PEND FORMAL	VARCHAR	30	Nama Instansi Pendidikan Pegawai
TGL MASUK PEND FORMAL	DATE		Tanggal Masuk pendidikan Pegawai
TGL KELUAR PEND FORMAL	DATE		Tanggal Keluar pendidikan Pegawai
GELAR	VARCHAR	30	Gelar yang diraih
JENIS PEND FORMAL	VARCHAR	30	Nama Pendidikan Formal
LEVEL PEND FORMAL	INTEGER	10	Tingkatan Pendidikan Formal

LEVEL GOL UPAH	INTEGER	10	Tingkatan Golongan Upah Pegawai
TGL RAIH	DATE		Tanggal meraih golongan
JENIS PERINGATAN	INTEGER	10	Jenis Peringatan Pegawai
TGL KEJADIAN	DATE		Tanggal mendapat peringatan
NILAI KINERJA	INTEGER	10	Nilai Klasifikasi Kinerja Pegawai
TGL RAIH	DATE		Tanggal Meraih Kinerja
INSTITUSI PENG KERJA	VARCHAR	30	Instansi Pengalaman Kerja Pegawai
TGL MASUK PENG KERJA	DATE		Tanggal Masuk Pengalaman Kerja Pegawai
TGL KELUAR PENG KERJA	DATE		Tanggal Keluar Pengalaman Kerja Pegawai
JENISKATPENGKERJA	VARCHAR	30	Jenis Kategori Pengalaman Kerja Pegawai
INSTITUSI KURSUS	VARCHAR	30	Instansi Kursus Pegawai
TGL MASUK KURSUS	DATE		Tanggal Masuk Kursus Pegawai
TGL KELUAR KURSUS	DATE		Tanggal Keluar Kursus Pegawai
JENISKATKURSUS	VARCHAR	30	Jenis Kategori Kursus Pegawai
ACH	INTEGER	10	Nilai Assessment ACH Tes Pegawai
CT	INTEGER	10	Nilai Assessment CTTes Pegawai
CO	INTEGER	10	Nilai Assessment CO Tes Pegawai
IT	INTEGER	10	Nilai Assessment IT Tes Pegawai
INF	INTEGER	10	Nilai Assessment INF Tes Pegawai
IU	INTEGER	10	Nilai Assessment IU Tes Pegawai
CSO	INTEGER	10	Nilai Assessment CSO Tes Pegawai
IMP	INTEGER	10	Nilai Assessment IMP Tes Pegawai
OA	INTEGER	10	Nilai Assessment OA Tes Pegawai
RB	INTEGER	10	Nilai Assessment RB Tes Pegawai
DO	INTEGER	10	Nilai Assessment DO Tes Pegawai
DIR	INTEGER	10	Nilai Assessment DIR Tes Pegawai
TW	INTEGER	10	Nilai Assessment TW Tes Pegawai
TL	INTEGER	10	Nilai Assessment TL Tes Pegawai
AT	INTEGER	10	Nilai Assessment AT Tes Pegawai
EXP	INTEGER	10	Nilai Assessment EXP Tes Pegawai
SCT	INTEGER	10	Nilai Assessment SCT Tes Pegawai
SCF	INTEGER	10	Nilai Assessment SCF Tes Pegawai
FLX	INTEGER	10	Nilai Assessment FLX Tes Pegawai
OC	INTEGER	10	Nilai Assessment OC Tes Pegawai
SO	INTEGER	10	Nilai Assessment SO Tes Pegawai
BO	INTEGER	10	Nilai Assessment BO Tes Pegawai
TGL TES ASSESSMENT	DATE		Tanggal Tes Assessment pegawai

4.2.1.2 Data Jabatan

Data jabatan ini berfungsi untuk menyimpan kumpulan data yang dimiliki setiap jabatan. Isi dari data jabatan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2 Data jabatan

NAMA FIELD	TIPE	L	KE TERANGAN
ID JABATAN	INTEGER	10	Nomor Jabatan
IDPENDIDIKANFORMAL	INTEGER	10	Nomor Jenis Syarat Pendidikan

			Formal
IDPENGALAMANKERJA	INTEGER	10	Nomor Syarat Pengalaman Kerja
ID KAT PENGALAMAN KERJA	INTEGER	10	Nomor Kategori Pengalaman Kerja
IDKURSUS	INTEGER	10	Nomor Syarat Kursus
ID KAT KURSUS	INTEGER	10	Nomor Kategori Kursus
NAMA_JABATAN	VARCHAR	30	Nama Jabatan
GOL_JABATAN	INTEGER	10	Golongan Jabatan
NAMA PENDIDIKAN FORMAL	VARCHAR	30	Jenis Syarat Pendidikan Formal
KINERJA	INTEGER	10	Jenis Syarat Kinerja
PENGALAMAN KERJA	VARCHAR	30	Syarat Pengalaman Kerja
KATEGORI PENG KERJA	VARCHAR	30	Nama Kategori Pengalaman Kerja
KURSUS	VARCHAR	30	Syarat Kursus Pengalaman Kerja
KATEGORI KURSUS	VARCHAR	30	Nama Kategori Kursus
ACH_JAB	INTEGER	10	Syarat Nilai Assessment Tes ACH
CT_JAB	INTEGER	10	Syarat Nilai Assessment Tes CT
CO_JAB	INTEGER	10	Syarat Nilai Assessment Tes CO
IT_JAB	INTEGER	10	Syarat Nilai Assessment Tes IT
INF_JAB	INTEGER	10	Syarat Nilai Assessment Tes INF
IU_JAB	INTEGER	10	Syarat Nilai Assessment Tes IU
CSO_JAB	INTEGER	10	Syarat Nilai Assessment Tes CSO
IMP_JAB	INTEGER	10	Syarat Nilai Assessment Tes IMP
OA_JAB	INTEGER	10	Syarat Nilai Assessment Tes OA
RB_JAB	INTEGER	10	Syarat Nilai Assessment Tes RB
DO_JAB	INTEGER	10	Syarat Nilai Assessment Tes DO
DIR_JAB	INTEGER	10	Syarat Nilai Assessment Tes DIR
TW_JAB	INTEGER	10	Syarat Nilai Assessment Tes TW
TL_JAB	INTEGER	10	Syarat Nilai Assessment Tes TL
AT_JAB	INTEGER	10	Syarat Nilai Assessment Tes AT
EXP_JAB	INTEGER	10	Syarat Nilai Assessment Tes EXP
SCT_JAB	INTEGER	10	Syarat Nilai Assessment Tes SCT
SCF_JAB	INTEGER	10	Syarat Nilai Assessment Tes SCF
FLX_JAB	INTEGER	10	Syarat Nilai Assessment Tes FLX
OC_JAB	INTEGER	10	Syarat Nilai Assessment Tes OC
SO_JAB	INTEGER	10	Syarat Nilai Assessment Tes SO
BO_JAB	INTEGER	10	Syarat Nilai Assessment Tes BO
PERINGATAN_1	INTEGER	10	Bobot Nilai Peringatan Pertama
PERINGATAN_2	INTEGER	10	Bobot Nilai Peringatan Terakhir
PERINGATAN TRKHR	INTEGER	10	Bobot Nilai Peringatan Pertama dan Terakhir
KESEHATAN	INTEGER	10	Bobot Nilai Rekomendasi Kesehatan
KINERJA_8	INTEGER	10	Bobot Nilai Klasifikasi Kinerja 8
KINERJA_7	INTEGER	10	Bobot Nilai Klasifikasi Kinerja 7
KINERJA_6	INTEGER	10	Bobot Nilai Klasifikasi Kinerja 6
KINERJA_5	INTEGER	10	Bobot Nilai Klasifikasi Kinerja 5
KINERJA_4	INTEGER	10	Bobot Nilai Klasifikasi Kinerja 4
KINERJA_3	INTEGER	10	Bobot Nilai Klasifikasi Kinerja 3
KINERJA_2	INTEGER	10	Bobot Nilai Klasifikasi Kinerja 2
KINERJA_1	INTEGER	10	Bobot Nilai Klasifikasi Kinerja 1
PEND_LEBIH	INTEGER	10	Bobot Nilai Pend. Formal Lebih dari Syarat

PEND_SAMA	INTEGER	10	Bobot Nilai Pend. Formal sesuai Syarat
PEND_KURANG	INTEGER	10	Bobot Nilai Pend. Formal kurang dari Syarat
LAMAJAB_LEBIH_SAMA_3	INTEGER	10	Bobot Nilai Lama Jab. > / = 3 tahun
LAMAJAB_2	INTEGER	10	Bobot Nilai sama s/d 2 tahun
LAMAJAB_1	INTEGER	10	Bobot Nilai sama s/d 1 tahun
SELISIH_GOL_0	INTEGER	10	Bobot Nilai Selisih Golongan = 0
SELISIH_GOL_1	INTEGER	10	Bobot Nilai Selisih Golongan = 1
SELISIH_GOL_2	INTEGER		Bobot Nilai Selisih Golongan = 2
PENG_KERJA_ADA_SESUI	INTEGER	10	Bobot Nilai Peng. Kerja sesuai syarat
PENG_KERJA_TIDAK_SESUI	INTEGER	10	Bobot Nilai Peng. Kerja tidak sesuai syarat
KURSUS_ADA_SESUI	INTEGER	10	Bobot Nilai Kursus sesuai syarat
KURSUS_TIDAK_SESUI	INTEGER	10	Bobot Nilai Kursus tidak sesuai syarat
BOBOT_ACH	INTEGER	10	Bobot Nilai Assessment Tes ACH
BOBOT_CO	INTEGER	10	Bobot Nilai Assessment Tes CO
BOBOT_IT	INTEGER	10	Bobot Nilai Assessment Tes IT
BOBOT_INF	INTEGER	10	Bobot Nilai Assessment Tes INF
BOBOT_IU	INTEGER	10	Bobot Nilai Assessment Tes IU
BOBOT_CSO	INTEGER	10	Bobot Nilai Assessment Tes CSO
BOBOT_IMP	INTEGER	10	Bobot Nilai Assessment Tes IMP
BOBOT_OA	INTEGER	10	Bobot Nilai Assessment Tes OA
BOBOT_RB	INTEGER	10	Bobot Nilai Assessment Tes RB
BOBOT_DO	INTEGER	10	Bobot Nilai Assessment Tes DO
BOBOT_DIR	INTEGER	10	Bobot Nilai Assessment Tes DIR
BOBOT_TW	INTEGER	10	Bobot Nilai Assessment Tes TW
BOBOT_TL	INTEGER	10	Bobot Nilai Assessment Tes TL
BOBOT_AT	INTEGER	10	Bobot Nilai Assessment Tes AT
BOBOT_CT	INTEGER	10	Bobot Nilai Assessment Tes CT
BOBOT_EXP	INTEGER	10	Bobot Nilai Assessment Tes EXP
BOBOT_SCT	INTEGER	10	Bobot Nilai Assessment Tes SCT
BOBOT_SCF	INTEGER	10	Bobot Nilai Assessment Tes SCF
BOBOT_FLX	INTEGER	10	Bobot Nilai Assessment Tes FLX
BOBOT_OC	INTEGER	10	Bobot Nilai Assessment Tes OC
BOBOT_SO	INTEGER	10	Bobot Nilai Assessment Tes SO
BOBOT_BO	INTEGER	10	Bobot Nilai Assessment Tes BO

4.2.1.3 Data Fungsi

Data fungsi ini berfungsi untuk menyimpan kumpulan data pada setiap fungsi. Isi dari data fungsi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3 Data Fungsi

NAMA FIELD	TIPE	L	KETERANGAN
IDFUNGSI	INTEGER	10	Nomor Fungsi
NAMA FUNGSI	VARCHAR	30	Nama Fungsi

4.2.1.4 Data Sub Fungsi

Data subfungsi ini berfungsi untuk menyimpan kumpulan data pada setiap sub fungsi. Isi dari data sub fungsi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4 Data Sub Fungsi

NAMA FIELD	TIPE	L	KETERANGAN
IDSUBFUNGSI	INTEGER	10	Nomor Sub Fungsi
IDFUNGSI	INTEGER	10	Nomor Fungsi
NAMA SUBFUNGSI	VARCHAR	30	Nama Fungsi

4.2.1.5 Data Lowongan

Data lowongan ini berfungsi untuk menyimpan kumpulan data pada setiap lowongan. Isi dari data lowongan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Data Lowongan

NAMA FIELD	TIPE	L	KETERANGAN
IDLOWONGAN	INTEGER	10	Nomor Lowongan
IDJABATAN	INTEGER	10	Nomor Jabatan
IDPEGAWAI	INTEGER	10	Nomor Pegawai
JUMLAH CALON	INTEGER	10	Jumlah Calon
TGL LOWONGAN	DATE		Tanggal Lowongan

4.2.1.6 Data Calon

Data subfungsi ini berfungsi untuk menyimpan data calon yang terseleksi pada proses penyeleksian yang dilakukan sistem. Adapun isi dari data calon adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6 Data Calon

NAMA FIELD	TIPE	L	KETERANGAN
IDCALON	INTEGER	10	Nomor Calon
IDLOWONGAN	INTEGER	10	Nomor Lowongan
IDPEGAWAI	INTEGER	10	Nomor Pegawai
KOMENTAR	TEXT		Komentar Calon

4.2.2 Normalisasi Database

Normalisasi adalah proses untuk mengevaluasi dan mengkoreksi struktur tabel yang berguna untuk meminimalisasi redundansi dan anomali pembaruan. Selain itu normalisasi dapat berguna untuk mengorganisasi himpunan data dengan ketergantungan dan keterkaitan yang tinggi atau erat. Hasil dari proses

normalisasi adalah himpunan-himpunan data dalam bentuk normal (normal form).

Ada beberapa bentuk normal, yaitu :

- Bentuk Normal I (First Normal Form / 1-NF).
- Bentuk Normal II (Second Normal Form / 2-NF).
- Bentuk Normal III (Third Normal Form / 3-NF).
- Bentuk Normal Boyce-Codd (Boyce-Codd Normal Form / BCNF).

Pada bentuk normal I (1-NF) diupayakan untuk menghilangkan kelompok data yang berulang, mengidentifikasi *partial dependency* dan *transitive dependency*, kemudian pada bentuk normal II (2- NF) tabel harus dalam bentuk normal I dan tidak ada lagi *partial dependency*. Pada bentuk normal III (3-NF) tabel harus dalam bentuk normal II dan tidak ada lagi *transitive dependency*.

Dari hasil data-data yang mendefinisikan proses bisnis yang ada sebelumnya, proses normalisasi dilakukan sampai tahap skema relasi 3NF. Karena semua atribut data yang merupakan *subkey* bersifat *full functional dependency* terhadap atribut *primary key* maupun *compound key* – nya. Dari proses normalisasi yang dilakukan, maka dapat dihasilkan 17 diagram relasi entitas.

4.2.3 Perancangan Database

Setelah dilakukan pendefinisian data beserta proses normalisasi, selanjutnya dilakukan perancangan data dengan diagram relasi entitas beserta tabel dan tipe data yang digunakan dalam model data konseptual dan data fisik. Pemodelan data kedalam model data konseptual dan fisik menggunakan tool Power Designer 9 yang berbasis Entity Relationship Model.

4.2.3.1 Perancangan data Konseptual

Perancangan data konseptual disini menggambarkan relasi setiap entitas yang terlibat didalam sistem, dimana setiap entitas terdiri dari beberapa atribut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 4.3

4.2.3.2 Perancangan data Fisikal

Perancangan data fisik ini menggambarkan pemetaan dari perancangan data konseptual sebelumnya, yang menggambarkan alur akses data dan penyimpanan struktur fisik dari *database*. Lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 4.4

4.3 PERANCANGAN ANTARMUKA

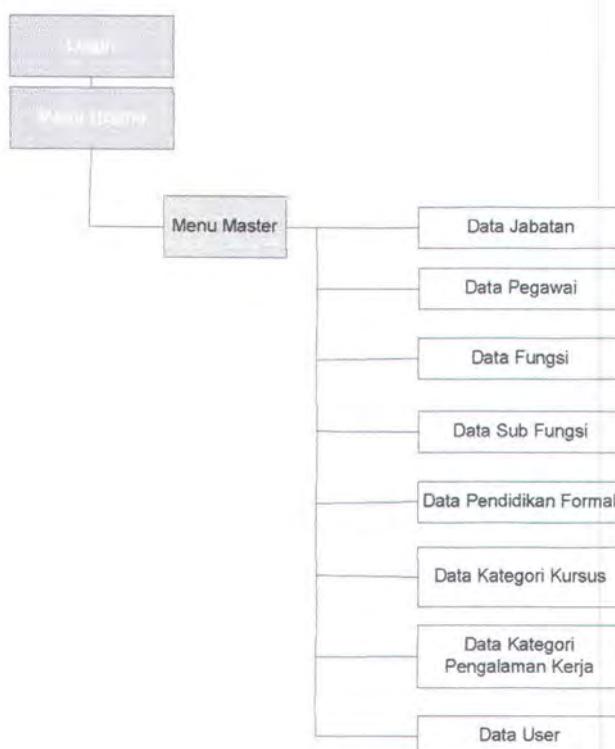
Perancangan antarmuka dibedakan berdasarkan atas pengguna sistem yang terdiri dari ketua, pengawas dan pelaksana.

4.3.1 Halaman Antarmuka untuk Pelaksana

Antarmuka ini hanya digunakan oleh pelaksana, yang berkepentingan untuk manajemen data yang diperlukan didalam aplikasi sistem penilaian kompetensi. Antarmuka untuk pelaksana ini memiliki menu yaitu :

Menu Master

Menu ini menangani masalah manajemen data yang diperlukan didalam aplikasi sistem penilaian calon pemegang jabatan. Menu ini terdiri dari 8 *item menu* yaitu data jabatan, data pegawai, data fungsi, data sub fungsi, data kategori kursus, data kategori pengalaman kerja dan data user. Peranan *actor* pelaksana disini dapat dikatakan juga sebagai administrator sistem. Karena Pelaksana memiliki hak untuk manajemen data pengguna sistem aplikasi sitem penilaian calon pemegang jabatan.



Gambar 4.5 Halaman Antarmuka untuk Pelaksana

4.3.2 Halaman Antarmuka untuk Ketua

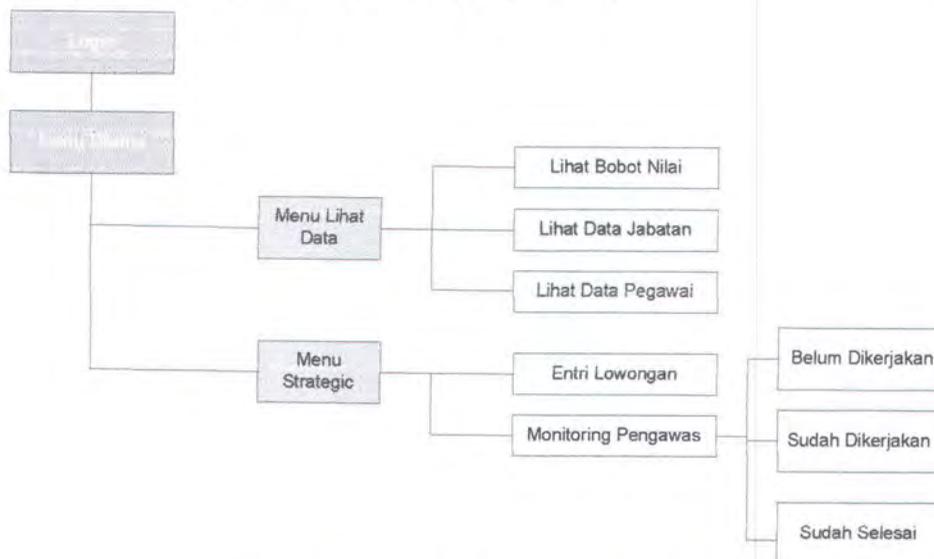
Antarmuka ini dikhususkan bagi Ketua yang berkepentingan untuk menambah data lowongan dan memonitor pekerjaan pengawas, dimana data yang diperlukan oleh ketua telah disiapkan oleh pelaksana. Antarmuka untuk ketua memiliki menu antara lain :

- *Menu Lihat Data*

Menu ini membantu ketua dalam memberikan keputusan pertimbangan calon yang akan dipertimbangan lebih lanjut kedalam proses penentuan calon. Menu ini memiliki fungsi untuk melihat data spesifikasi jabatan , data kompetensi pegawai dan bobot nilai yang ada pada setiap jabatan.

- *Menu Strategic*

Menu ini dapat dikatakan juga sebagai kegiatan yang dilakukan oleh Ketua dalam menambah data lowongan dan memonitor pekerjaan pengawas untuk menyeleksi calon didalam suatu lowongan. Dalam Memonitor Lowongan yang sudah dikerjakan, Ketua diberikan fungsi untuk melihat lebih detil mengenai nilai yang dimiliki oleh calon yang berhasil terseleksi untuk setiap jabatan yang lowong (lowongan jabatan).



Gambar 4.6 Halaman Antarmuka untuk Ketua

4.3.3 Halaman Antarmuka untuk Pengawas

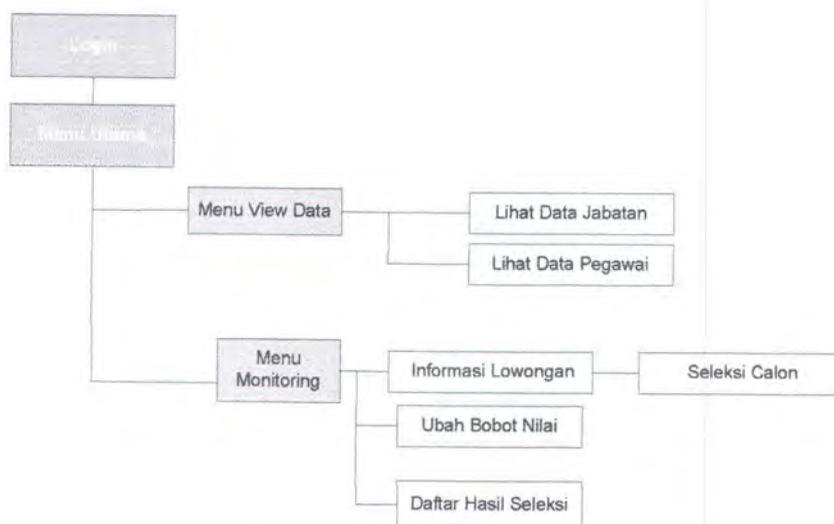
Antarmuka ini dikhususkan bagi Pengawas yang berkepentingan untuk melihat informasi lowongan dan mencari dan menyeleksi calon, dimana informasi lowongan di *input* kan oleh ketua. Antarmuka untuk pengawas ini memiliki menu antara lain :

- *Menu View Data*

Menu ini memberikan informasi kepada pengawas mengenai data spesifikasi jabatan dan data kompetensi pegawai.

- *Menu Monitoring*

Menu ini membantu pengawas didalam melaksanakan penyeleksian dan penilaian calon pemegang jabatan. Menu ini memiliki fungsi untuk melihat informasi lowongan, mengubah bobot nilai pada setiap jabatan, menyeleksi calon yang sesuai dengan batasan jumlah calon yang diinginkan oleh ketua dan melihat daftar lowongan hasil proses penyeleksian calon.



Gambar 4.7 Halaman Antarmuka untuk Pengawas

[Halaman ini sengaja dikosongkan]



BAB V
IMPLEMENTASI PERANGKAT LUNAK

BAB V

IMPLEMENTASI PERANGKAT LUNAK

Sesuai dengan perancangan yang dilakukan pada bab sebelumnya, bab ini akan menjelaskan tentang implementasi perangkat lunak yang dibagi menjadi lingkungan implementasi, implementasi perangkat lunak yang terdiri dari, implemementasi data, implementasi proses dan implementasi antar muka. Bahasa pemrograman yang digunakan adalah Java dan untuk media penyimpanan database menggunakan MySQL.

5.1 Lingkungan Implementasi

Agar sistem dapat berjalan dengan baik maka ada beberapa komponen yang perlu diperhatikan antara lain :

- MySQL versi 3.23.32
- MySQL front versi 2.5
- JDK versi 1.4
- JBuilder versi 8.0



5.2 Implementasi Perangkat Lunak

Implementasi yang dilakukan pada tahapan ini terdiri dari tiga bagian yang terdiri dari implementasi data, implementasi proses dan implementasi antarmuka.

5.2.1 Implementasi Data

Impelementasi data yang akan dilakukan disini adalah berdasarkan pada rancangan data konseptual (*Conceptual Data Model*) dan data Fisikal (*Physical Data Model*) yang diimplementasikan pada lingkungan implementasi *database* MySQL. Penggambaran mengenai script SQL yang digunakan dapat dilihat pada Gambar 5.1.

```
create table if not exists FUNGSI
(
    IDFUNGSI                int not null,
    NAMA FUNGSI             varchar(30),
    primary key (IDFUNGSI)
);
```

```

create table if not exists SUBFUNGSI
(
  IDSUBFUNGSI          int    not null,
  IDFUNGSI             int    not null,
  NAMASUBFUNGSI       varchar(30),
  primary key (IDSUBFUNGSI)
);
create table if not exists KATEGORIKURSUS
(
  IDKATKURSUS         int    not null,
  JENISKATKURSUS      varchar(30),
  KODEKATKURSUS       int,
  primary key (IDKATKURSUS) );
dan seterusnya...

```

Gambar 5.1. Contoh Query SQL yang digunakan

5.2.2 Implementasi Proses

Implementasi proses pada sistem ini disesuaikan dengan perancangan proses secara keseluruhan yang digambarkan pada diagram *use case*. Beberapa proses yang dijelaskan disini menggunakan diagram kelas dengan menggunakan *tool* Borland JBuilder versi 8.0 dalam basis *UML*. Diagram kelas yang ditampilkan pada satu gambar merupakan urutan pemanggilan *method* dan kelas pada *Java*, karena *Java* merupakan bahasa pemrograman berorientasi objek. Diagram kelas yang digambarkan berada pada satu paket *PointSystem*. Proses yang akan dijelaskan dibedakan menjadi 4 bagian yaitu proses untuk verifikasi user, manajemen data, proses kabinet strategis dan proses kabinet monitoring.

5.2.2.1 Proses Verifikasi User

Proses verifikasi user merupakan proses untuk mengecek pengguna yang akan menggunakan sistem yang dibedakan dengan role yang terdiri atas Ketua, Pengawas dan Pelaksana. Untuk mengecek pengguna dilakukan pada kelas login. Untuk lebih jelasnya mengenai *syntax* yang digunakan dapat dilihat pada gambar 5.2.

```

// pada saat mengisi username dan password
void jButtononnSub_actionPerformed(ActionEvent e) {
    KoneksiDB connect = new KoneksiDB();
    try{
        java.sql.ResultSet rs = connect.select("password, role", "user",
                                                "where username='" +
jTextField1.getText() + "'");
        rs.next();
        if (!rs.getString(1).equals(new String(jTextField2.getPassword())))
JOptionPane.showMessageDialog(null, "Password anda belum benar, silahkan
coba lagi !");
        else{
            role=rs.getString(2);
            FrameUtama main=new FrameUtama(role);
            main.show();dispose();}
    }catch(Exception ex){JOptionPane.showMessageDialog(null, "Maaf, anda
tidak terdaftar");}

```

Gambar 5.2. Syntax Verifikasi Login

5.2.2.2 Proses Manajemen Data

Proses manajemen data disini akan menjelaskan mengenai manajemen data jabatan, data pegawai, data fungsi, data sub fungsi, data pendidikan formal, data kategori kursus dan data kategori pengalaman kerja.

5.2.2.2.1 Manajemen Data Jabatan

Proses Manajemen Data Jabatan terbagi menjadi 4 tahapan utama, yaitu Proses Tambah Jabatan, Ubah Data Jabatan, Hapus Data Jabatan dan Lihat Data Jabatan. Untuk proses ubah dan hapus data jabatan, sebelumnya dilakukan cari data jabatan. Adapun fungsi yang terdapat pada manajemen data jabatan adalah sebagai berikut :

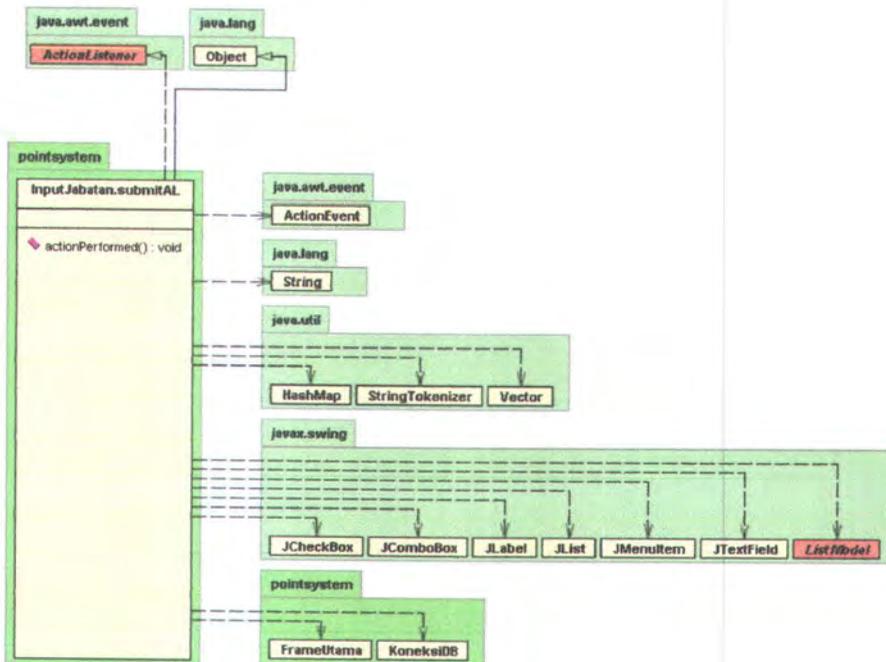
- Tambah data jabatan

Gambar 5.3 merupakan kelas diagram yang menjelaskan proses penambahan jabatan pada saat mengeksekusi *database* melalui KoneksiDB.

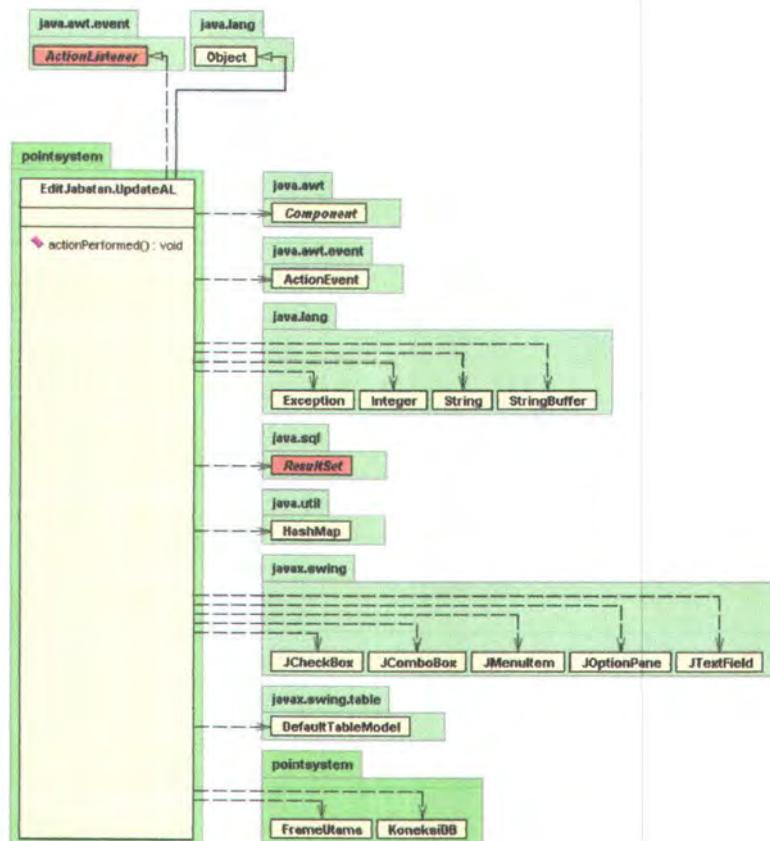
- Cari Data Jabatan

Untuk mempermudah dalam pencarian data jabatan didalam aplikasi, menggunakan fungsi cari data jabatan. Disini, aplikasi akan mengeksekusi *queri* ke *database* melalui KoneksiDB, hasil yang didapatkan adalah tampilan data

jabatan didalam *JTable* dengan menggunakan *method* ngisiTab(). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram kelas pada gambar 5.4.



Gambar 5.3. *Class Diagram* Tambah Data Jabatan



Gambar 5.5. Class Diagram Ubah Data Jabatan

```

public void actionPerformed(ActionEvent e) {
    if(jTable1.getSelectedRow()==-1){
        JOptionPane.showMessageDialog(null,"Pilih Dahulu jabatan yang mau di
hapus");}else{
String kode=(String)jTable1.getValueAt(jTable1.getSelectedRow(),0);
    int i=JOptionPane.showConfirmDialog(null,"Apakah Anda Yakin mau
Menghapus Data Jabatan "+kode);
if(i==0){ try{
connect.delete("jabatan","idjabatan='"+kode+"'");
connect.delete("kursus_jab","kursus_jab.idjabatan='"+kode+"'");
connect.delete("pengalaman_kerja_jab","pengalaman_kerja_jab.idjabatan='"+
kode+"'");
    connect.delete("lowongan","lowongan.idjabatan='"+kode+"'");
        ngisiTab();
            }catch(Exception eee){
JOptionPane.showMessageDialog(null,eee.toString(),"Pesan
Error",JOptionPane.ERROR_MESSAGE); return;
        }
JOptionPane.showMessageDialog(null,"Data sudah
Terhapus","Perhatian",JOptionPane.INFORMATION_MESSAGE);
    }    }    });
}

```

Gambar 5.6. Syntax Hapus Data Jabatan

5.2.2.2 Manajemen Data pegawai

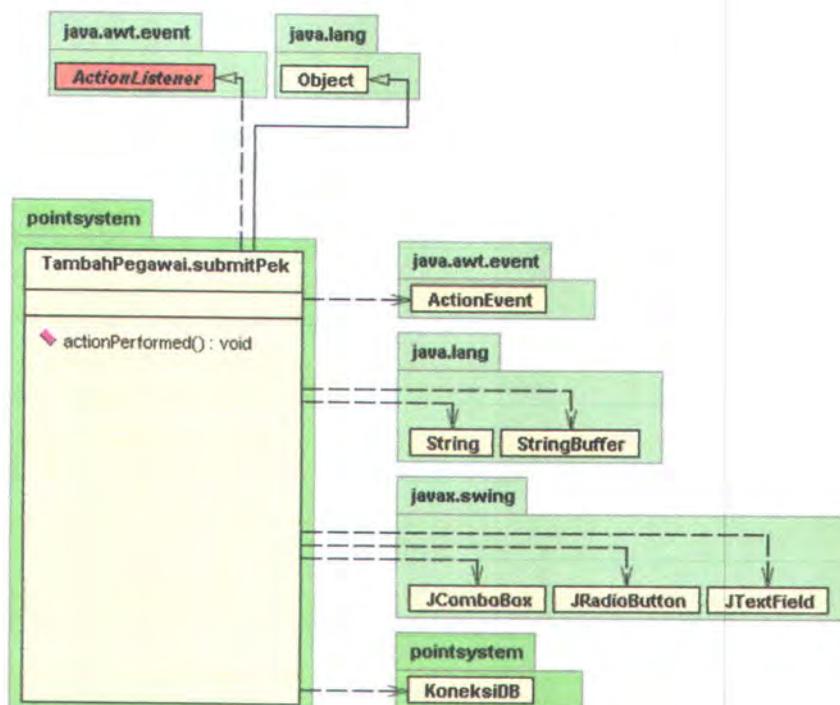
Proses Manajemen Data Pegawai terbagi menjadi 4 tahapan utama, yaitu proses tambah pegawai, ubah data pegawai, hapus data pegawai dan lihat data pegawai. Untuk proses ubah dan hapus data pegawai, sebelumnya dilakukan proses cari data pegawai. Adapun fungsi yang terdapat pada manajemen data pegawai adalah sebagai berikut :

- Tambah data pegawai

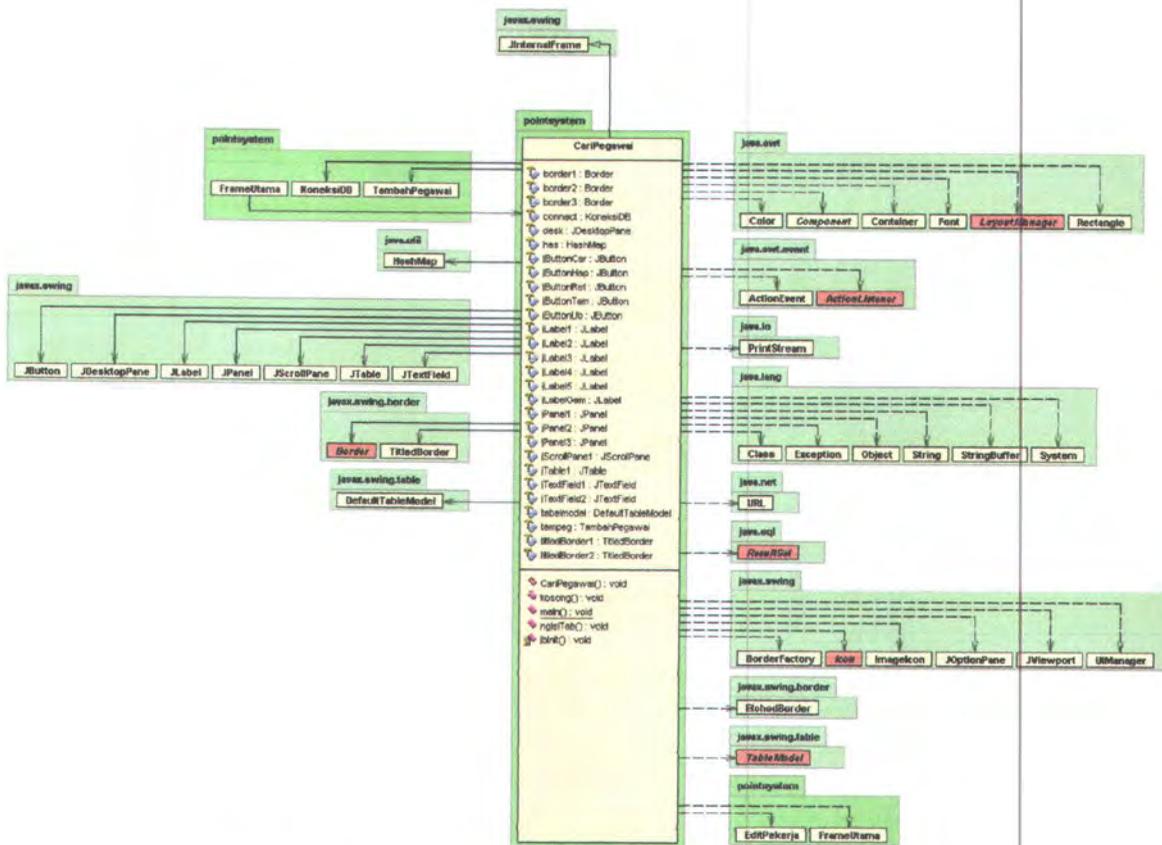
Gambar 5.7 merupakan kelas diagram yang menjelaskan proses penambahan pegawai pada saat mengeksekusi *database* melalui KoneksiDB.

- Cari Data pegawai

Untuk mempermudah dalam pencarian data pegawai didalam aplikasi, dapat digunakan fungsi cari data pegawai. Disini, aplikasi akan mengeksekusi *query* ke *database* melalui KoneksiDB, hasil yang didapatkan adalah tampilan data jabatan didalam *JTable* dengan menggunakan *method* ngisiTab(). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram kelas pada gambar 5.8.



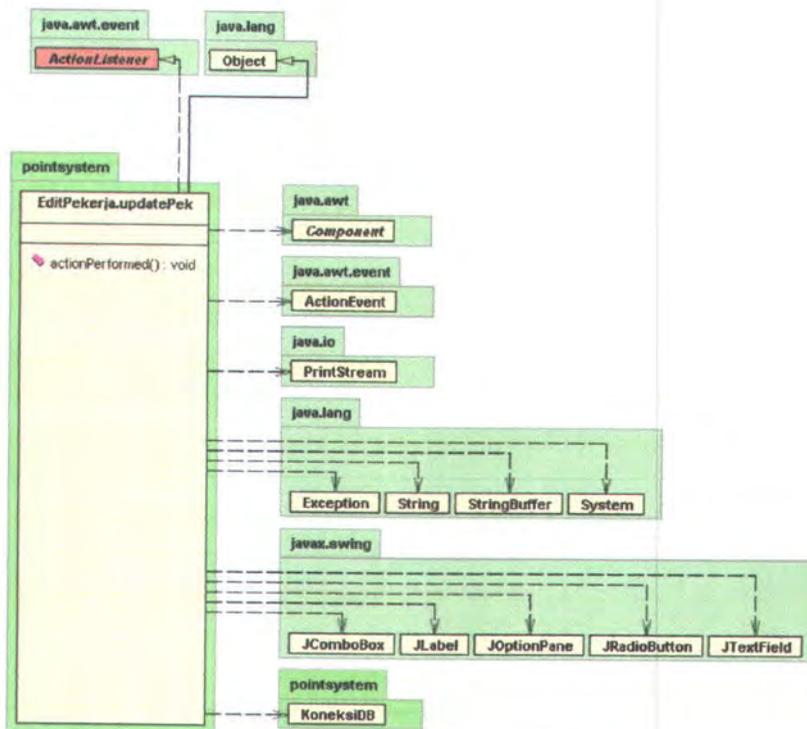
Gambar 5.7. Class Diagram Tambah Data Pegawai



Gambar 5.8. Class Diagram Data Pegawai

- Ubah data pegawai

Gambar 5.9 merupakan kelas diagram yang menjelaskan proses pengubahan data pegawai. Untuk mengubah data, menggunakan *method* `UpdateAL` yang akan mengeksekusi *query* melalui `KoneksiDB`.



Gambar 5.9. Class Diagram Ubah Data Pegawai

- Hapus data Pegawai

Proses hapus disini dilakukan didalam *class* Cari Pegawai, yang sebelumnya memilih data pegawai yang akan dihapus melalui *JTable*. Untuk mengantisipasi adanya kekeliruan dalam proses menghapus data pegawai, maka diberikan konformasi dahulu terhadap data pegawai terpilih. Adapun *syntax* dari hapus data pegawai dapat dilihat pada gambar 5.10

```

public void actionPerformed(ActionEvent e) {
    if(jTable1.getSelectedRow()==-1){
        JOptionPane.showMessageDialog(null,"Pilih Dahulu jabatan yang mau di
hapus");}else{
    String kode=""+"has.get(jTable1.getValueAt(jTable1.getSelectedRow(),0));
    String kode2=""+"jTable1.getValueAt(jTable1.getSelectedRow(),0);
    int i=JOptionPane.showConfirmDialog(null,"Semua Data Pegawai termasuk data
historinya akan terhapus,\n Apakah Anda Yakin akan menghapus nomor pegawai
"+kode2+"? ");if(i==0){ try{
    connect.delete("pekerja","idpegawai='"+kode+"'");
    connect.delete("pend_formal_detil","pend_formal_detil.idpegawai='"+kode+"'
");
    connect.delete("kinerja","kinerja.idpegawai='"+kode+"'");
    connect.delete("gol_upah","gol_upah.idpegawai='"+kode+"'");
    connect.delete("pelanggaran","pelanggaran.idpegawai='"+kode+"'");
    connect.delete("pengalaman_kerja_peg","pengalaman_kerja_peg.idpegawai='"+ko
de+"'");
    connect.delete("kursus_peg","kursus_peg.idpegawai='"+kode+"'");
    connect.delete("assess_tes","assess_tes.idpegawai='"+kode+"'");ngisiTab();
}catch(Exception eee){
    JOptionPane.showMessageDialog(null,eee.toString(),"Pesan
Error",JOptionPane.ERROR_MESSAGE); return; }
    JOptionPane.showMessageDialog(null,"Data sudah
Terhapus","Perhatian",JOptionPane.INFORMATION_MESSAGE); }
}}});

```

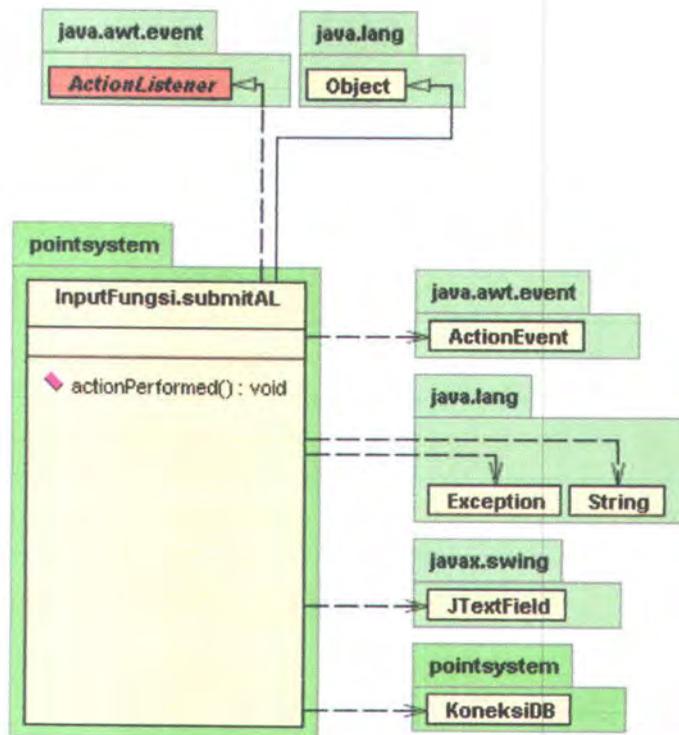
Gambar 5.10 *Syntax* Hapus Data Pegawai

5.2.2.2.3 Manajemen Data Fungsi

Proses Manajemen Data Fungsi terbagi menjadi 4 tahapan utama, yaitu proses tambah Fungsi, ubah data Fungsi, hapus data Fungsi dan lihat data Fungsi. Untuk proses ubah dan hapus data Fungsi, sebelumnya dilakukan proses cari data Fungsi. Adapun fungsi yang terdapat pada manajemen data fungsi adalah sebagai berikut :

- Tambah data Fungsi

Gambar 5.11 merupakan kelas diagram yang menjelaskan proses penambahan Fungsi pada saat mengeksekusi *database* melalui KoneksiDB.



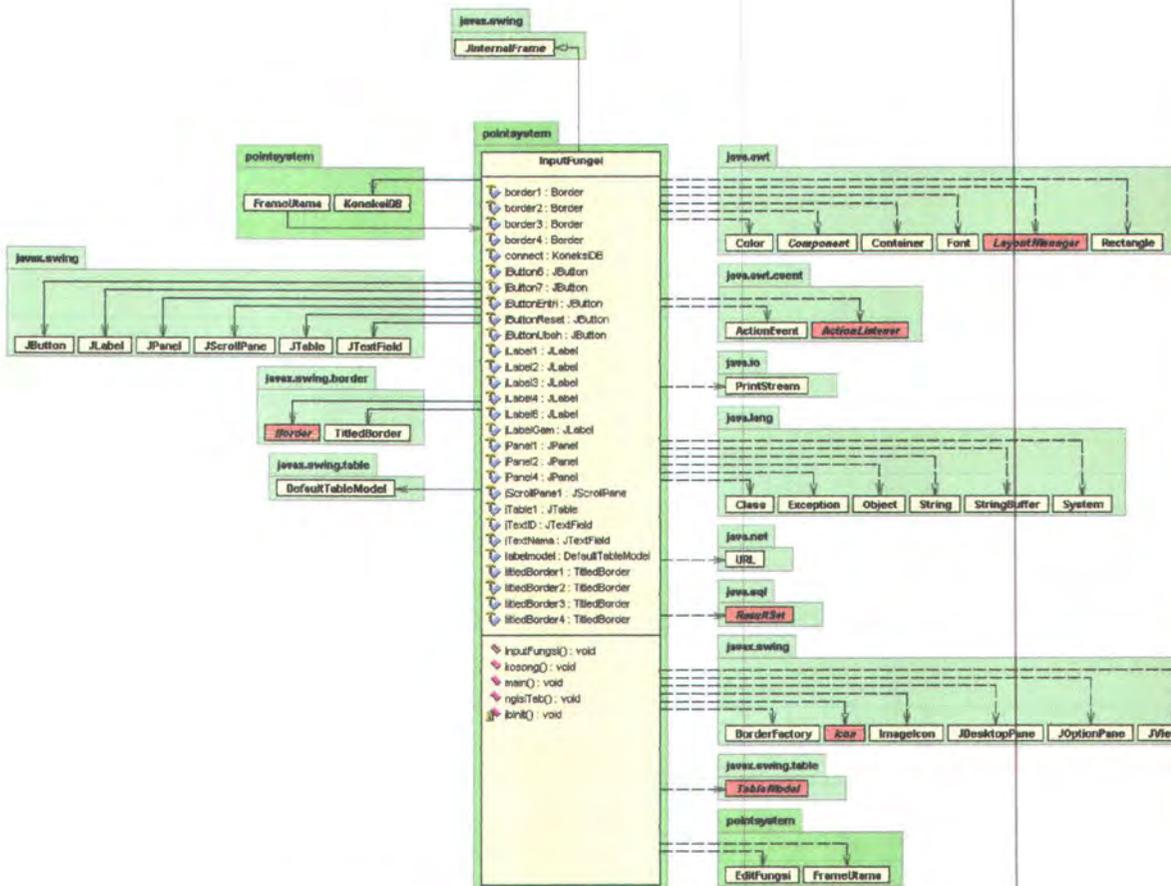
Gambar 5.11. Class Diagram Tambah Data Fungsi

- Cari Data pendidikan formal

Untuk mempermudah dalam pencarian data Fungsi didalam aplikasi, dapat digunakan fungsi cari data Fungsi. Disini, aplikasi akan mengeksekusi *query* ke *database* melalui KoneksiDB, hasil yang didapatkan adalah tampilan data Fungsi didalam *JTable*. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram kelas pada gambar 5.12.

- Hapus data Fungsi

Proses hapus disini dilakukan didalam *class* Cari Fungsi, yang sebelumnya memilih data Fungsi yang akan dihapus melalui *JTable*. Untuk mengantisipasi adanya kekeliruan dalam proses menghapus data Fungsi, maka diberikan konfirmasi dahulu terhadap data Fungsi terpilih. Adapun *syntax* dari hapus data Fungsi dapat dilihat pada gambar 5.13



Gambar 5.12. Class Diagram Data Fungsi

```

public void actionPerformed(ActionEvent e) {
    if(jTable1.getSelectedRow()==-1){ JOptionPane.showMessageDialog(null,"Pilih
    Dahulu jabatan Yang Mau Didelete");}
    else{
    String kode=(String)jTable1.getValueAt(jTable1.getSelectedRow(),0);
    int i=JOptionPane.showConfirmDialog(null,"Apakah Anda Yakin mau Menghapus
    Data Fungsi "+kode); if(i==0){
    try{connect.delete("fungsi","IDFungsi='"+kode+"'");ngisiTab();}catch(Except
    ion eee){JOptionPane.showMessageDialog(null,eee.toString(),"Pesan
    Error",JOptionPane.ERROR_MESSAGE); return;
    }
    JOptionPane.showMessageDialog(null,"Data sudah
    Terhapus","Perhatian",JOptionPane.INFORMATION_MESSAGE); }
    } } };

```

Gambar 5.13. Syntax Hapus Data Fungsi

5.2.2.2.4 Manajemen Data SubFungsi

Proses Manajemen Data Sub Fungsi terbagi menjadi 4 tahapan utama, yaitu proses tambah Sub Fungsi, ubah data Sub Fungsi, hapus Sub Fungsi dan

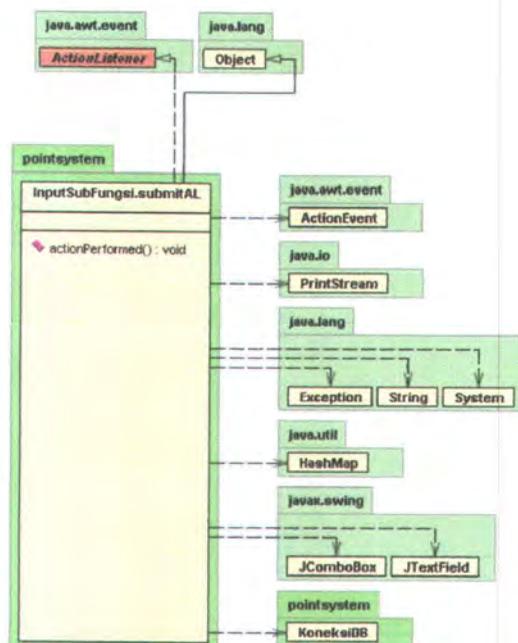
lihat Sub Fungsi. Untuk proses ubah dan hapus data Sub Fungsi, sebelumnya dilakukan proses cari data Sub Fungsi. Adapun fungsi yang terdapat pada manajemen data sub fungsi adalah sebagai berikut :

- Tambah data Sub Fungsi

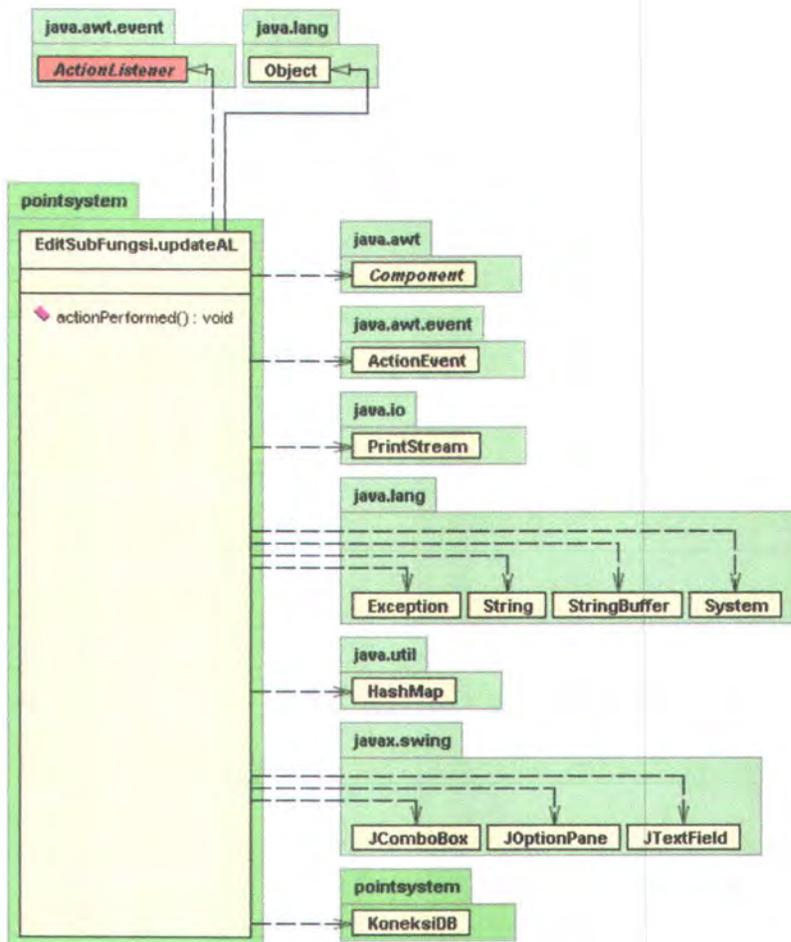
Gambar 5.14 merupakan kelas diagram yang menjelaskan proses penambahan p Sub Fungsi pada saat mengeksekusi *database* melalui KoneksiDB.

- Cari Data Sub Fungsi

Untuk mempermudah dalam pencarian data Sub Fungsi didalam aplikasi, dapat digunakan fungsi cari data Sub Fungsi. Disini, aplikasi akan mengeksekusi *queri* ke *database* melalui KoneksiDB, hasil yang didapatkan adalah tampilan data Sub Fungsi didalam *JTable*. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram kelas pada gambar 5.15.



Gambar 5.14. *Class Diagram* Tambah Data Sub Fungsi



Gambar 5.16. Class Diagram Ubah Data Sub Fungsi

```

public void actionPerformed(ActionEvent e) {
    if(jTable1.getSelectedRow()==-1){ JOptionPane.showMessageDialog(null,"Pilih
    Dahulu jabatan Yang Mau Didelete");
    }else{
    String kode=(String)jTable1.getValueAt(jTable1.getSelectedRow(),0);
    int i=JOptionPane.showConfirmDialog(null,"Apakah Anda Yakin mau Menghapus
    Data Jabatan "+kode); if(i==0){
    try{
    connect.delete("subfungsi","idsubfungsi='"+kode+"'");
        ngisiTab();
        }catch(Exception eee){
    JOptionPane.showMessageDialog(null,eee.toString(),"Pesan
    Eror",JOptionPane.ERROR_MESSAGE); return; }
    JOptionPane.showMessageDialog(null,"Data sudah
    Terhapus","Perhatian",JOptionPane.INFORMATION_MESSAGE); } }
    });
}

```

Gambar 5.17. Syntax Hapus Data Sub Fungsi

5.2.2.2.5 Manajemen Data pendidikan formal

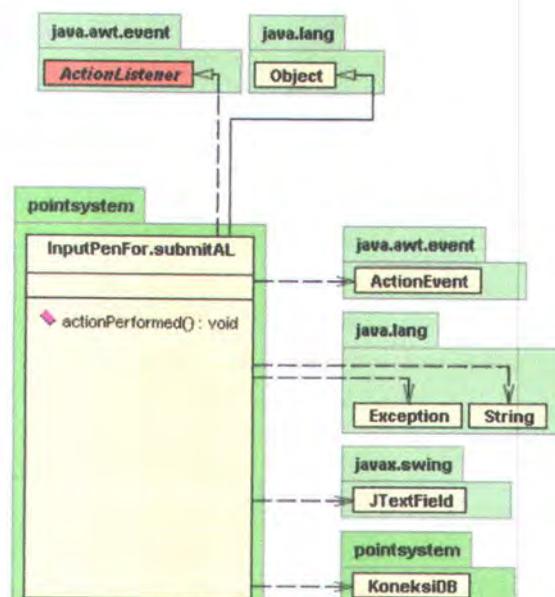
Proses Manajemen Data Pegawai terbagi menjadi 4 tahapan utama, yaitu proses tambah pendidikan formal, ubah data pendidikan formal, hapus data pendidikan formal dan lihat data pendidikan formal. Untuk proses ubah dan hapus data pendidikan formal, sebelumnya dilakukan proses cari data pendidikan formal. Adapun fungsi yang terdapat pada manajemen data pendidikan formal adalah sebagai berikut :

- Tambah data pendidikan formal

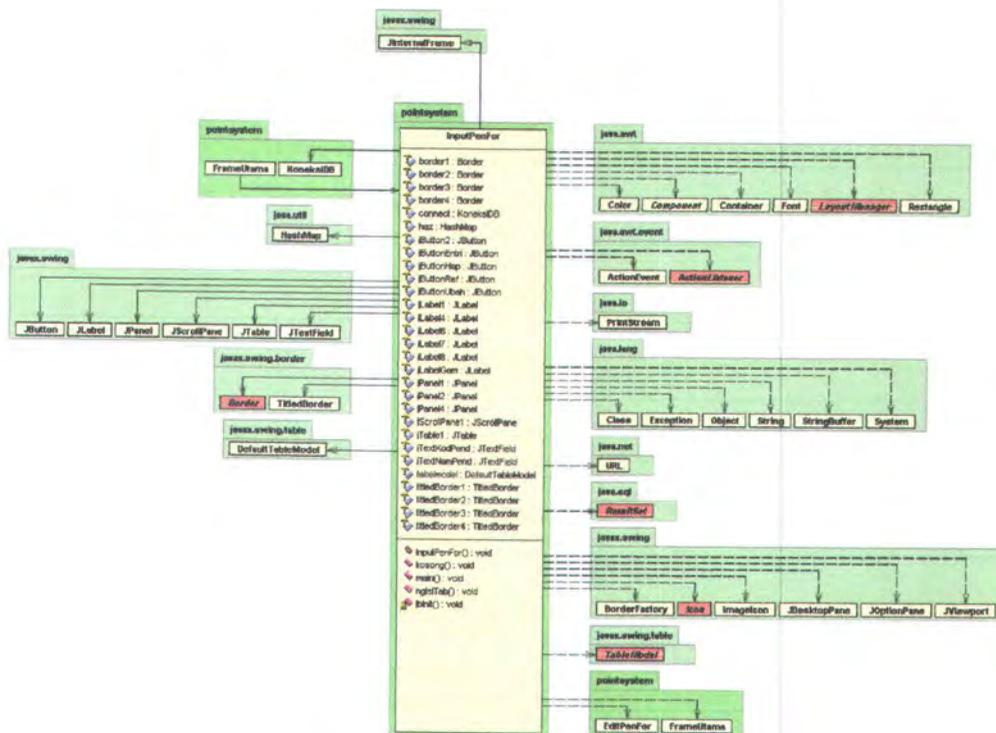
Gambar 5.18 merupakan kelas diagram yang menjelaskan proses penambahan pendidikan formal pada saat mengeksekusi *database* melalui KoneksiDB.

- Cari Data pendidikan formal

Untuk mempermudah dalam pencarian data pendidikan formal didalam aplikasi, dapat digunakan fungsi cari data pendidikan formal. Disini, aplikasi akan mengeksekusi *queri* ke *database* melalui KoneksiDB, hasil yang didapatkan adalah tampilan data pendidikan formal didalam *JTable*. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram kelas pada gambar 5.19.



Gambar 5.18. *Class Diagram* Tambah Data pendidikan formal



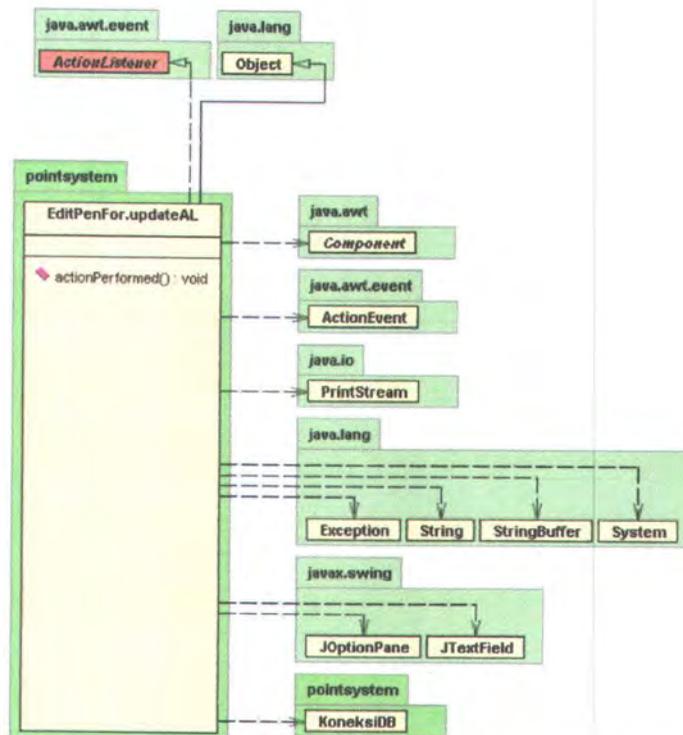
Gambar 5.19. Class Diagram Data Pendidikan Formal

- Ubah data pendidikan formal

Gambar 5.20 merupakan kelas diagram yang menjelaskan proses perubahan data pendidikan formal. Untuk mengubah data, menggunakan *method* UpdateAL yang akan mengeksekusi *query* melalui KoneksiDB.

- Hapus data Pendidikan Formal

Proses hapus disini dilakukan didalam *class* InputPenFor, dimana sebelumnya memilih data pendidikan formal yang akan dihapus melalui *JTable*. Untuk mengantisipasi adanya kekeliruan dalam proses menghapus data pendidikan formal, maka diberikan konfirmasi dahulu terhadap data pendidikan formal terpilih. Adapun *syntax* dari hapus data pendidikan formal dapat dilihat pada gambar 5.21



Gambar 5.20. *Class Diagram* Ubah Data Pendidikan Formal

```

public void actionPerformed(ActionEvent e) {
    if(jTable1.getSelectedRow()==-1){ JOptionPane.showMessageDialog(null,"Pilih
    Dahulu jabatan Yang Mau Didelete");}else{
    String kode=(String)jTable1.getValueAt(jTable1.getSelectedRow(),0);
    int i=JOptionPane.showConfirmDialog(null,"Apakah Anda Yakin mau Menghapus
    Data Pendidikan Formal "+kode); if(i==0){
    try{
    connect.delete("pendidikanformal","idpend_formal='"+kode+"'");
                                ngisiTab();
                                }catch(Exception eee){

    JOptionPane.showMessageDialog(null,eee.toString(),"Pesan
    Error",JOptionPane.ERROR_MESSAGE);
                                return;
                                }

                                JOptionPane.showMessageDialog(null,"Data
    sudah Terhapus","Perhatian",JOptionPane.INFORMATION_MESSAGE); }}
    });

```

Gambar 5.21. *Syntax* Hapus Data Pendidikan Formal

5.2.2.2.6 Manajemen Data Kategori Kursus

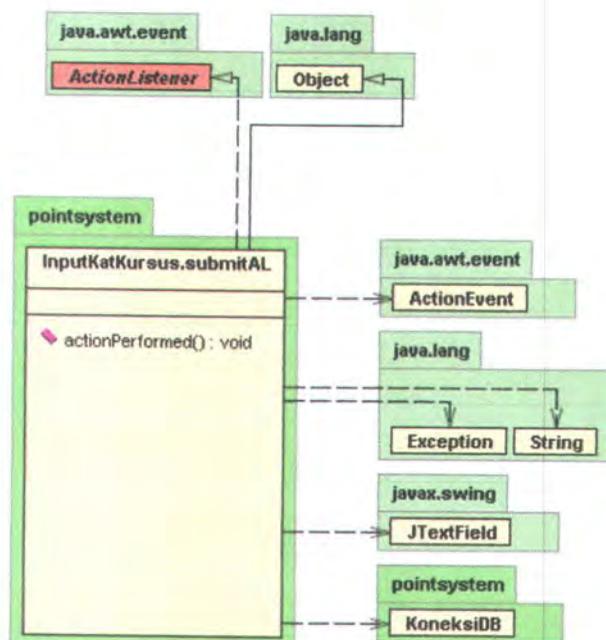
Proses Manajemen Data Kategori Kursus terbagi menjadi 4 tahapan utama, yaitu proses tambah Kategori Kursus, ubah data Kategori Kursus, hapus data Kategori Kursus dan lihat Kategori Kursus. Adapun fungsi yang terdapat pada manajemen data kategori kursus adalah sebagai berikut :

- Tambah data Kategori Kursus

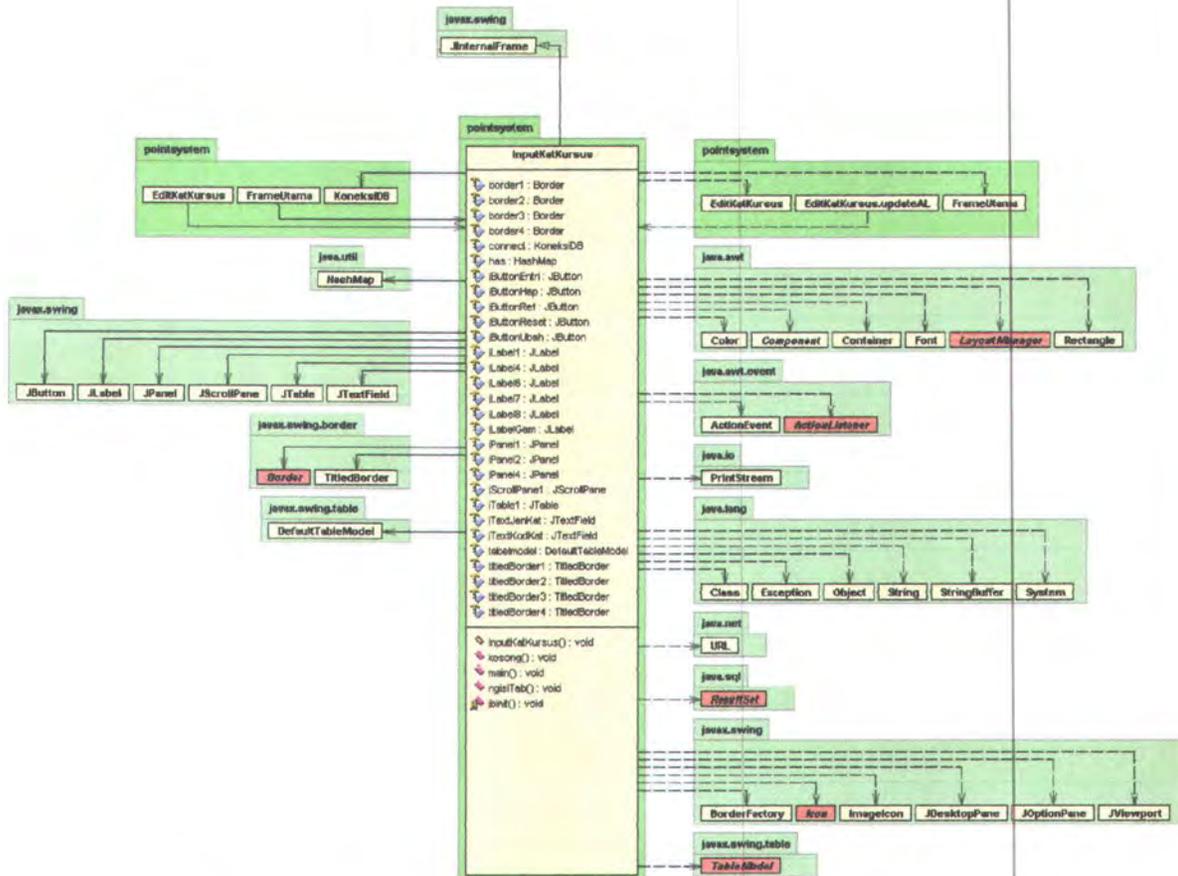
Gambar 5.22 merupakan kelas diagram yang menjelaskan proses penambahan Kategori Kursus pada saat mengeksekusi *database* melalui KoneksiDB.

- Cari Data Kategori Kursus

Untuk mempermudah dalam pencarian data Kategori Kursus didalam aplikasi, dapat digunakan fungsi cari data Kategori Kursus. Disini, aplikasi akan mengeksekusi *query* ke *database* melalui KoneksiDB, hasil yang didapatkan adalah tampilan data Kategori Kursus didalam *JTable*. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram kelas pada gambar 5.23.



Gambar 5.22. Class Diagram Tambah Data Kategori Kursus



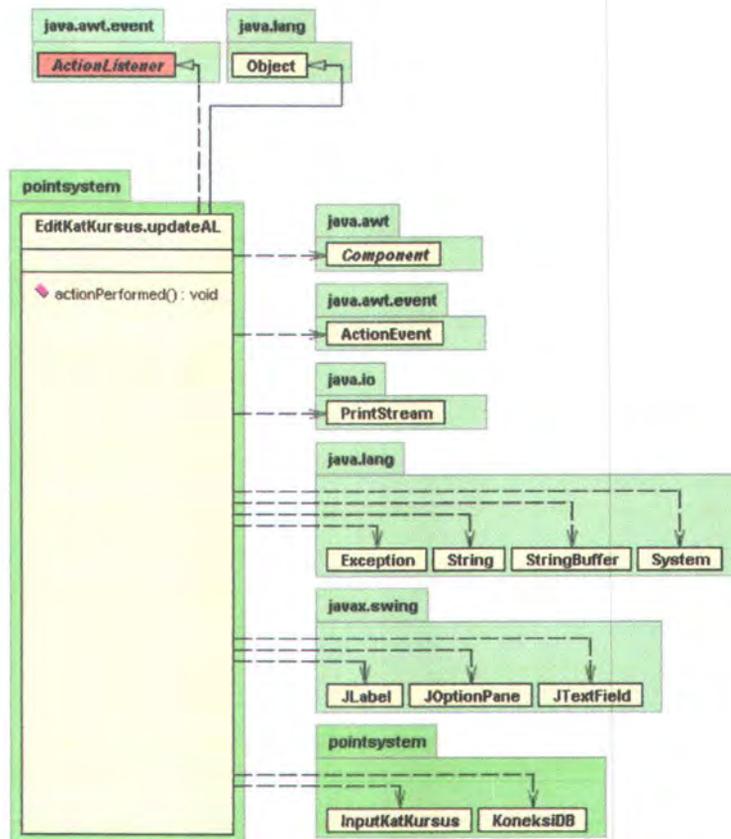
Gambar 5.23. Class Diagram Data Kategori Kursus

- Ubah data Kategori Kursus

Gambar 5.24 merupakan kelas diagram yang menjelaskan proses perubahan data Kategori Kursus. Untuk mengubah data, menggunakan *method* UpdateAL yang akan mengeksekusi *query* melalui KoneksiDB.

- Hapus data Kategori Kursus

Proses hapus disini dilakukan didalam *class* Input Data Kategori Kursus, yang sebelumnya memilih data Kategori Kursus yang akan dihapus melalui *JTable*. Untuk mengantisipasi adanya kekeliruan dalam proses menghapus data Kategori Kursus, maka diberikan konfirmasi dahulu terhadap data Kategori Kursus terpilih. Adapun *syntax* dari hapus data Kategori Kursus dapat dilihat pada gambar 5.25



Gambar 5.24. Class Diagram Ubah Data Kategori Kursus

```

public void actionPerformed(ActionEvent e) {
    if(jTable1.getSelectedRow()==-1){ JOptionPane.showMessageDialog(null,"Pilih
    Dahulu Kategori Kursus Yang Mau Didelete");
    }else{
    String kode="" +has.get(jTable1.getValueAt(jTable1.getSelectedRow(),0));
    int i=JOptionPane.showConfirmDialog(null,"Apakah Anda Yakin mau Menghapus
    Kategori Kursus dengan id kategori "+kode); if(i==0){
    try{
    connect.delete("kategori_kur","idkatKURSUS='"+kode+"'"); ();
    }catch(Exception eee) {
    JOptionPane.showMessageDialog(null,eee.toString(),"Pesan
    Error",JOptionPane.ERROR_MESSAGE); return;
    }
    JOptionPane.showMessageDialog(null,"Data sudah
    Terhapus","Perhatian",JOptionPane.INFORMATION_MESSAGE); }
    }
    });
}

```

Gambar 5.25. Syntax Hapus Data Kategori Kursus

5.2.2.2.7 Manajemen Data Kategori Pengalaman Kerja

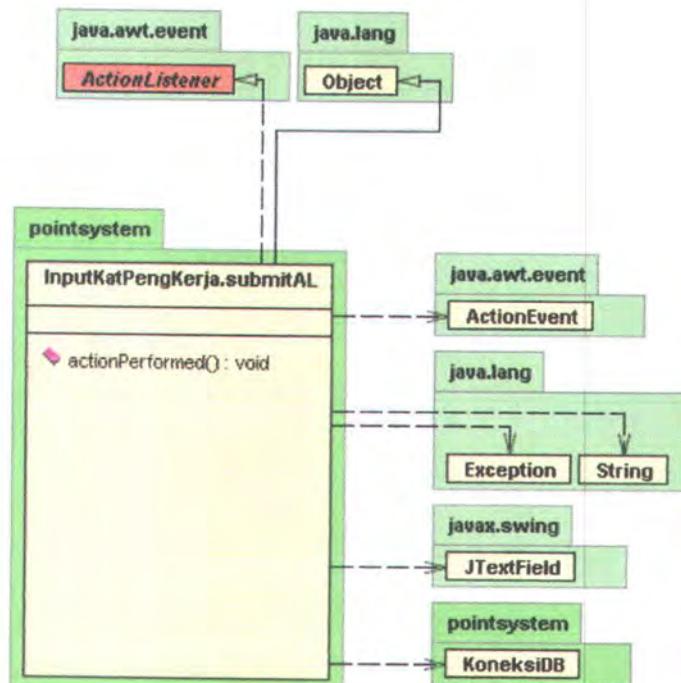
Proses Manajemen Data Kategori Pengalaman Kerja terbagi menjadi 4 tahapan utama, yaitu proses tambah Kategori Pengalaman Kerja, ubah data Kategori Pengalaman Kerja, hapus data Kategori Pengalaman Kerja dan lihat Kategori Pengalaman Kerja. Adapun fungsi yang terdapat pada manajemen data kategori pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

- Tambah data Kategori Pengalaman Kerja

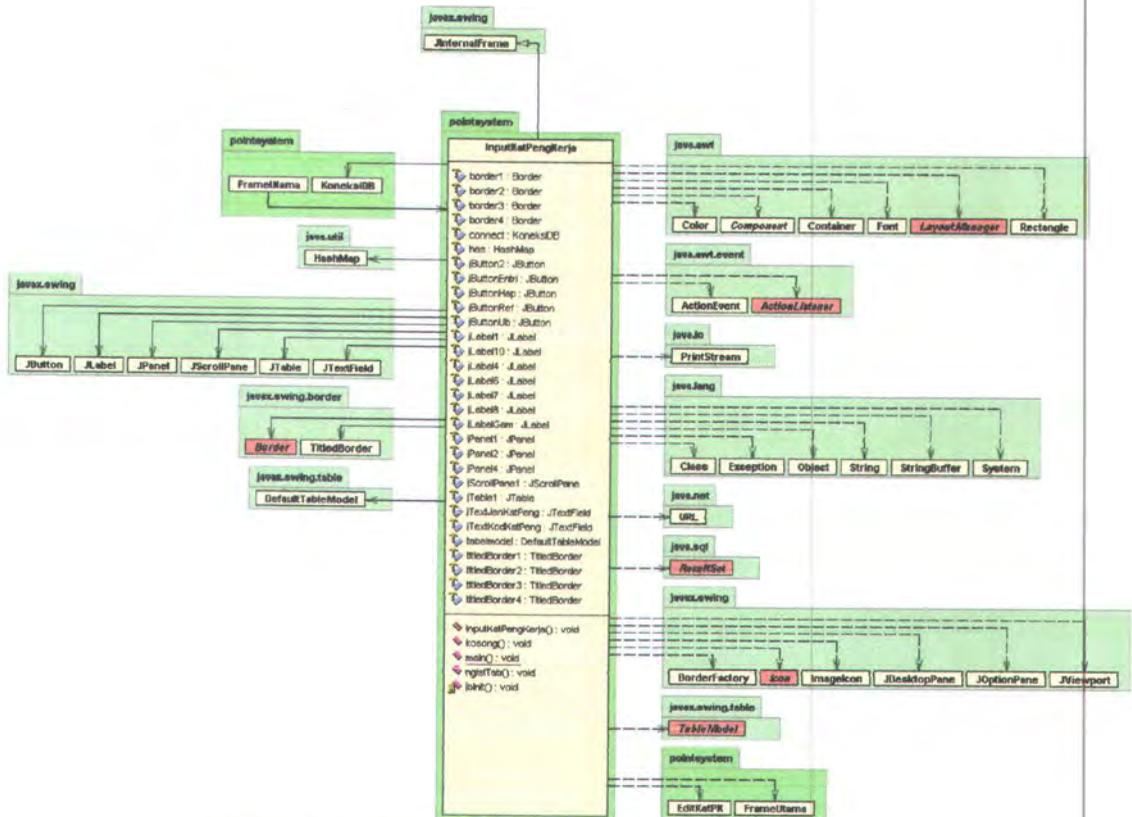
Gambar 5.26 merupakan kelas diagram yang menjelaskan proses penambahan Kategori Pengalaman Kerja pada saat mengeksekusi *database* melalui KoneksiDB.

- Cari Data Kategori Pengalaman Kerja

Untuk mempermudah dalam pencarian data Kategori Pengalaman Kerja didalam aplikasi, dapat digunakan fungsi cari data Kategori Pengalaman Kerja. Disini, aplikasi akan mengeksekusi *queri* ke *database* melalui KoneksiDB, hasil yang didapatkan adalah tampilan data Kategori Pengalaman Kerja didalam *JTable*. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram kelas pada gambar 5.27.



Gambar 5.26. *Class Diagram* Tambah Data Kategori Pengalaman Kerja



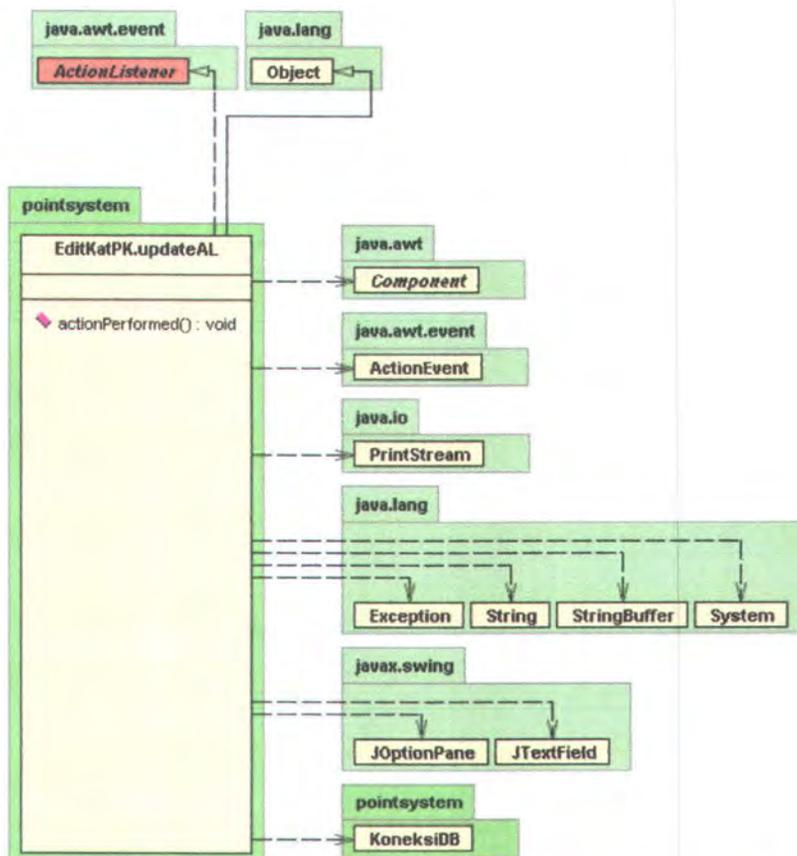
Gambar 5.27. Class Diagram Data Kategori Pengalaman Kerja

- Ubah data Kategori Pengalaman Kerja

Gambar 5.28 merupakan kelas diagram yang menjelaskan proses perubahan data Kategori Pengalaman Kerja. Untuk mengubah data, menggunakan *method* UpdateAL yang akan mengeksekusi *query* melalui KoneksiDB.

- Hapus data Kategori Pengalaman Kerja

Proses hapus disini dilakukan didalam *class* InputKatPengKerja, yang sebelumnya memilih data Kategori Pengalaman Kerja yang akan dihapus melalui *JTable*. Untuk mengantisipasi adanya kekeliruan dalam proses menghapus data Kategori Pengalaman Kerja, maka diberikan konfirmasi dahulu terhadap data Kategori Pengalaman Kerja terpilih. Adapun *syntax* dari hapus data Kategori Pengalaman Kerja dapat dilihat pada gambar 5.29



Gambar 5.28. Class Diagram Ubah Data Kategori Pengalaman Kerja

```

public void actionPerformed(ActionEvent e) {
    if(jTable1.getSelectedRow()==-1){ JOptionPane.showMessageDialog(null,"Pilih
    Dahulu jabatan Yang Mau Didelete");
    }else
    String kode="" +has.get(jTable1.getValueAt(jTable1.getSelectedRow(),0));
    int i=JOptionPane.showConfirmDialog(null,"Apakah Anda Yakin mau Menghapus
    Data Jabatan "+kode); if(i==0){
    try{
    connect.delete("kategori_peng_ker","idkatpengkerja='"+kode+"'");
    ngisiTab();}catch(Exception eee){
    JOptionPane.showMessageDialog(null,eee.toString(),"Pesan
    Error",JOptionPane.ERROR_MESSAGE); return; }
    JOptionPane.showMessageDialog(null,"Data sudah
    Terhapus","Perhatian",JOptionPane.INFORMATION_MESSAGE); }
    }
}
}

```

Gambar 5.29. Syntax Hapus Data Kategori Pengalaman Kerja

5.2.2.2.8 Manajemen Data User

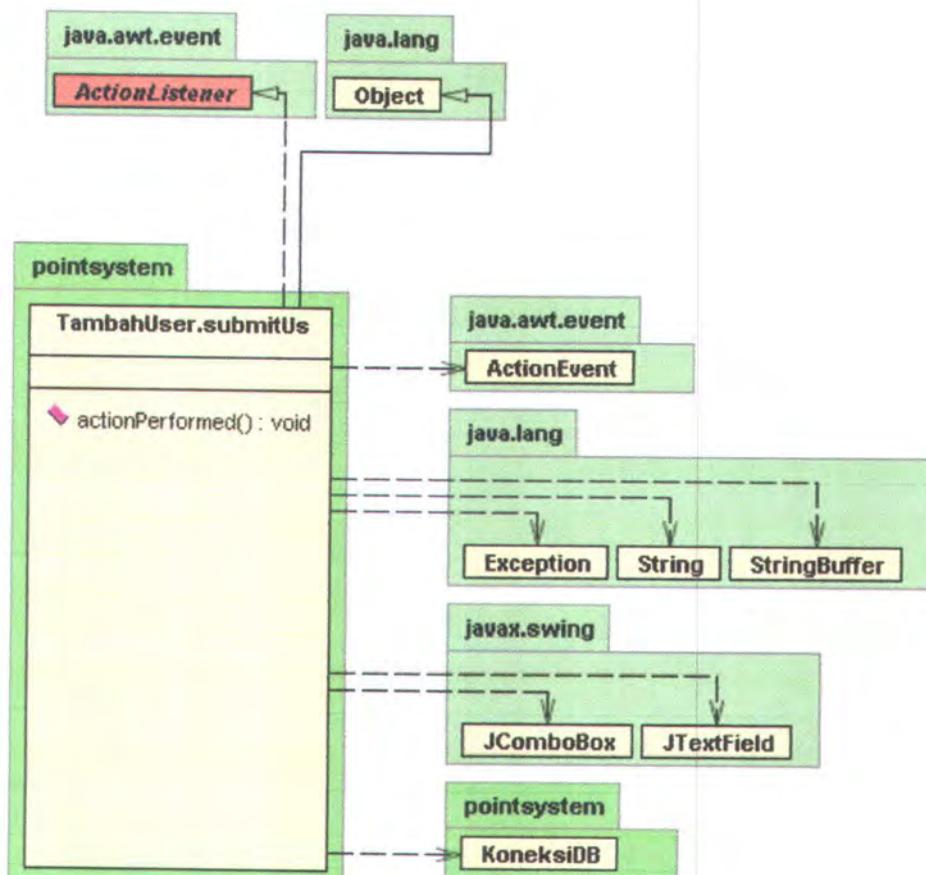
Proses Manajemen Data User terbagi menjadi 4 tahapan utama, yaitu proses tambah User, ubah data User, hapus data User dan lihat User

- Tambah data Kategori User

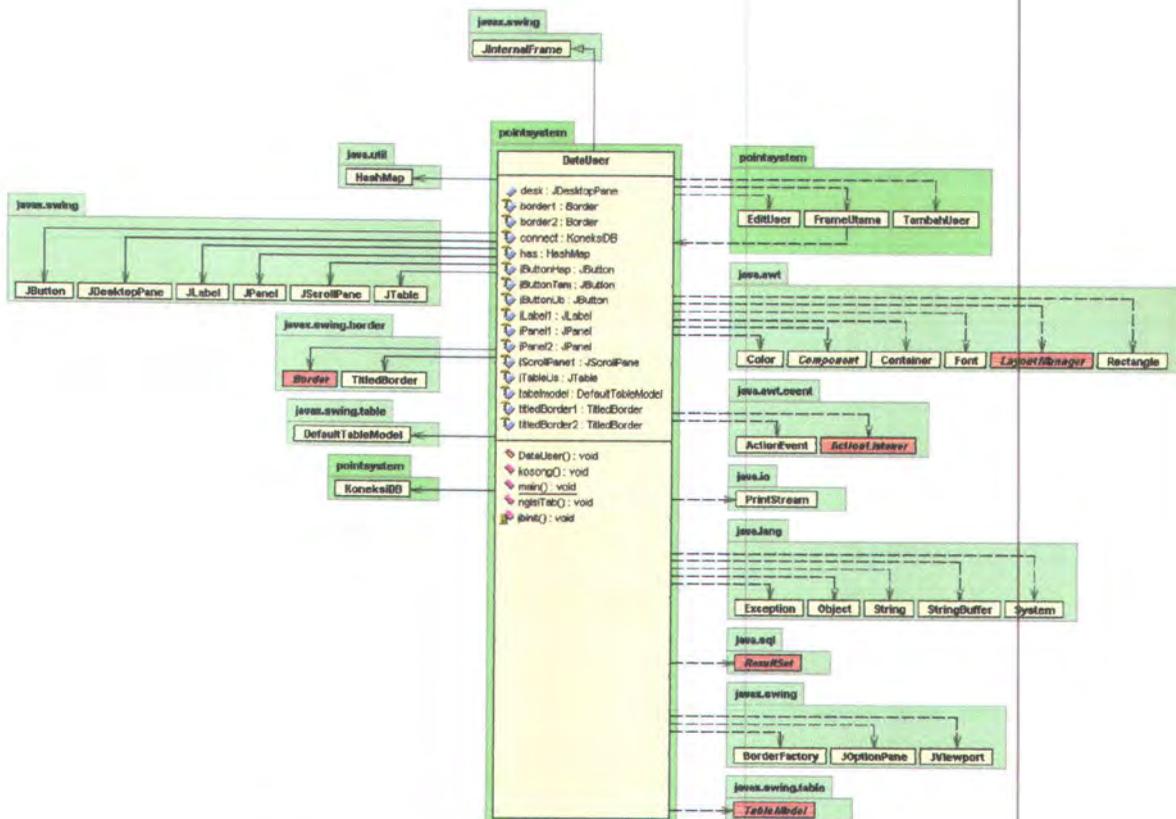
Gambar 5.30 merupakan kelas diagram yang menjelaskan proses penambahan User pada saat mengeksekusi *database* melalui KoneksiDB.

- Lihat Data User

Agar dapat mempermudah data yang dipilih untuk dihapus, maka aplikasi ini menyediakan fungsi untuk melihat data user yang digunakan didalam sistem. Untuk menyajikan data user, digunakan *JTable* melalui *method* *ngsisTab()*. Untuk lebih jelasnya mengenai struktur yang digunakan didalam kelas diagram Tambah Data User dapat dilihat pada gambar 5.31



Gambar 5.30. Class Diagram Tambah Data User



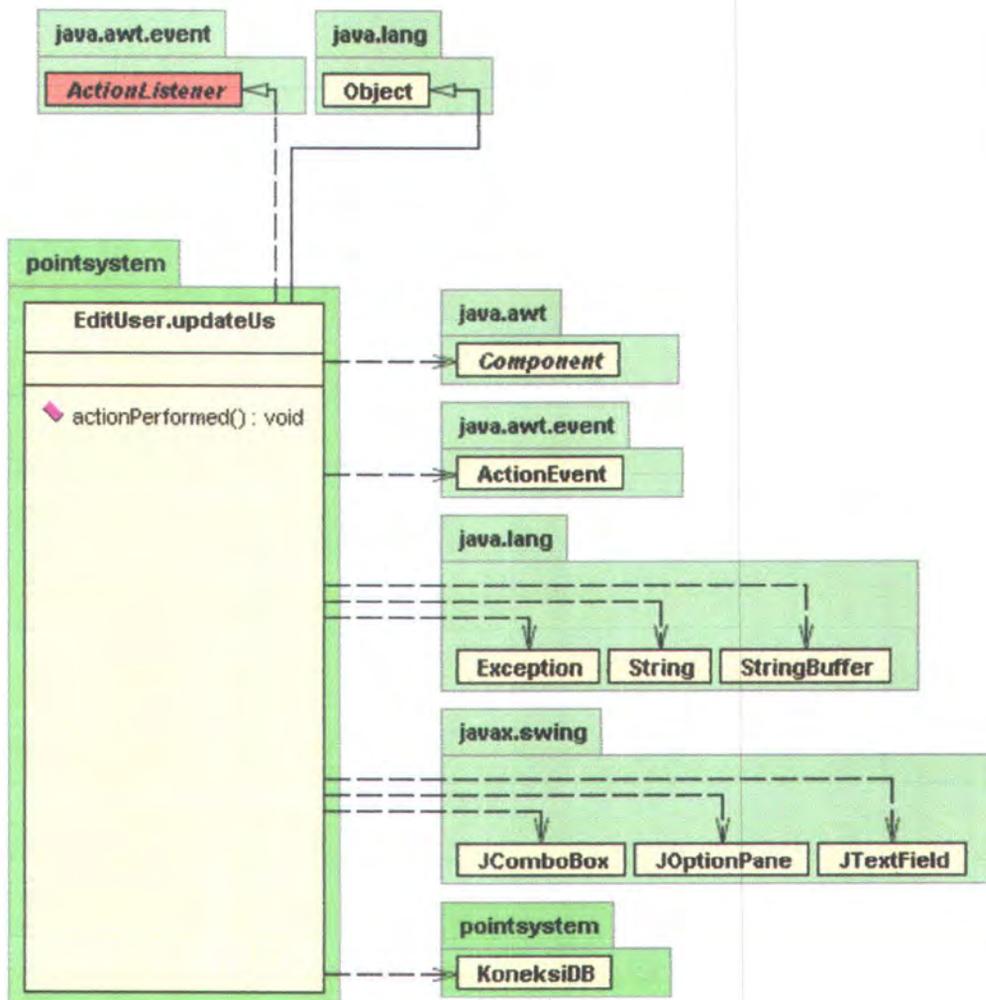
Gambar 5.31. Class Diagram Lihat Data User

- Ubah data User

Gambar 5.32 merupakan kelas diagram yang menjelaskan proses perubahan data User. Untuk mengubah data, menggunakan *method* UpdateAL yang akan mengeksekusi *query* melalui KoneksiDB.

- Hapus data User

Proses hapus disini dilakukan didalam *class* DataUser, yang sebelumnya memilih data User yang akan dihapus melalui *JTable*. Untuk mengantisipasi adanya kekeliruan dalam proses menghapus data User, maka diberikan konfirmasi dahulu terhadap data User terpilih. Adapun *syntax* dari hapus data User dapat dilihat pada gambar 5.33



Gambar 5.32. Class Diagram Ubah Data User

```

public void actionPerformed(ActionEvent e) {
    if(jTableUs.getSelectedRow() == -1) {
        JOptionPane.showMessageDialog(null, "Pilih Dahulu User yang mau di hapus");
    } else {
        String kode = "" + jTableUs.getValueAt(jTableUs.getSelectedRow(), 0);
        int i = JOptionPane.showConfirmDialog(null, "Apakah Anda Yakin mau Menghapus Data User" + kode);
        if(i == 0) { try {
            connect.delete("user", "iduser='" + kode + "'"); ngisiTab();
        } catch (Exception eee) {
            JOptionPane.showMessageDialog(null, eee.toString(), "Pesan Error", JOptionPane.ERROR_MESSAGE); return;
        } JOptionPane.showMessageDialog(null, "Data sudah Terhapus", "Perhatian", JOptionPane.INFORMATION_MESSAGE);
        }
    }
}

```

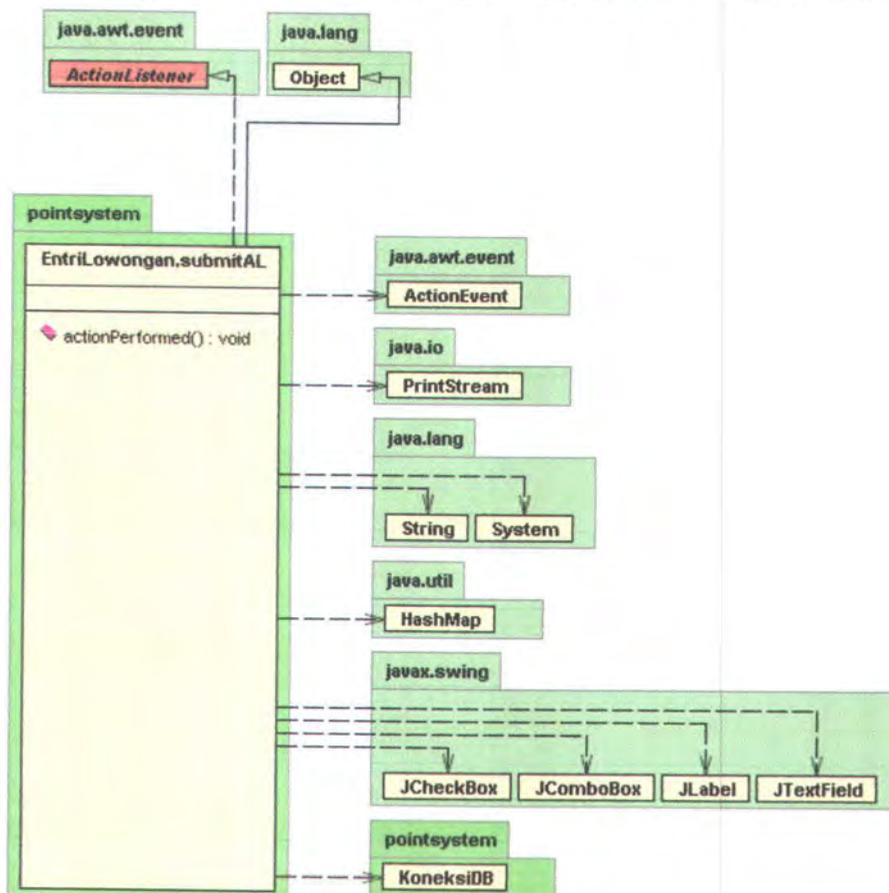
Gambar 5.33. Syntax Hapus Data User

5.2.2.3 Proses Kabinet Strategis

Proses ini akan menjelaskan mengenai tambah lowongan dan monitoring pengawas, yang dilakukan oleh klasifikasi pengguna Ketua.

5.2.2.3.1 Tambah Lowongan

Proses ini dilakukan untuk menambahkan permintaan lowongan dari pihak pemberi surat permintaan calon. Disini dilakukan penambahan data jumlah calon yang diinginkan dan pegawai yang diusulkan dari pihak pemberi surat permintaan, sebanyak 1 pegawai. Proses penambahan ini akan diproses melalui *method* submitAL didalam kelas EntriLowongan, yang menghasilkan *query*. Selanjutnya KoneksiDB akan mengeksekusi *query* kedalam *database*. Adapun kelas diagram dari tambah lowongan dapat dilihat pada gambar 5.34.



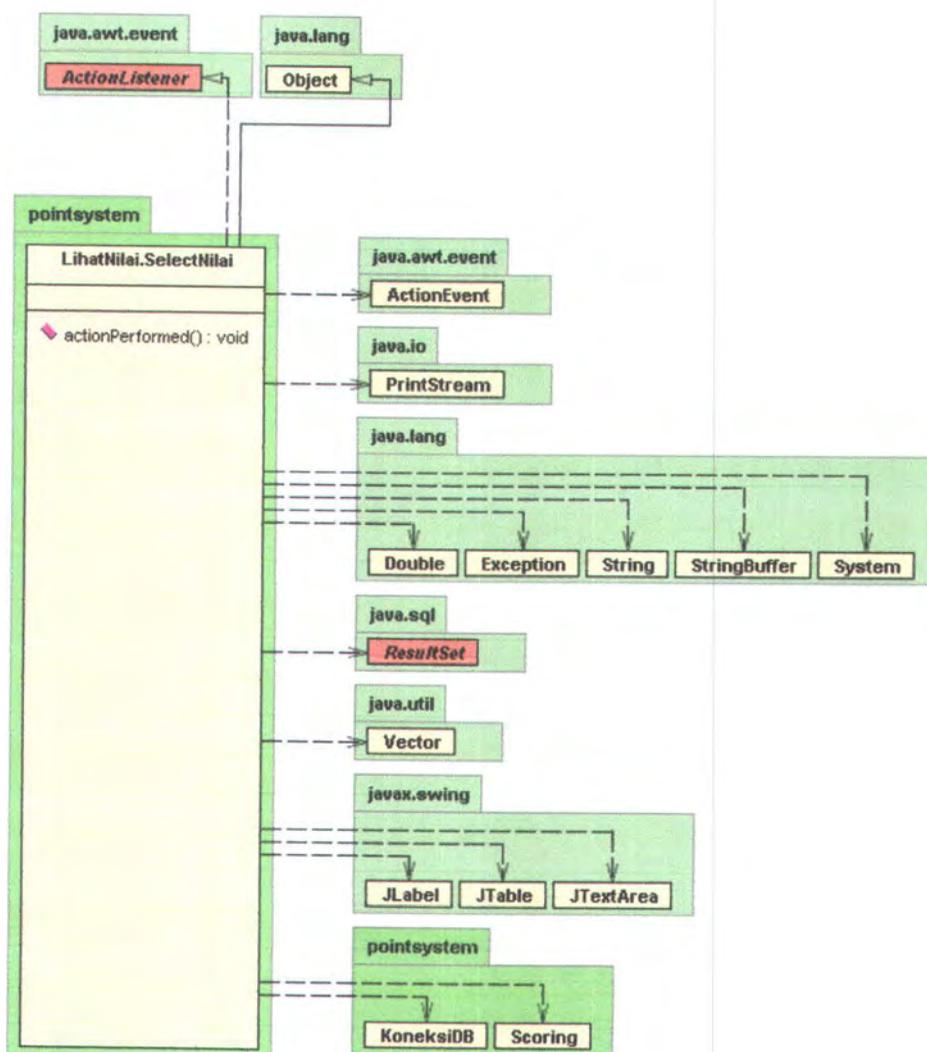
Gambar 5.34 Class Diagram Tambah Lowongan

5.2.2.3.2 Monitoring Pengawas

Setelah melakukan penambahan data lowongan, maka selanjutnya memonitor pekerjaan pengawas dimana melalui beberapa langkah. Langkah pertama, melihat data lowongan yang belum dikerjakan, disini dapat dilihat daftar lowongan yang belum dikerjakan oleh pengawas dengan *JTable* didalam *JPanel* belum dikerjakan.

Langkah kedua, melihat data lowongan sudah dikerjakan, disini dapat dilakukan untuk melihat calon yang masuk dalam penyeleksian pada setiap data lowongan dengan *JTable* didalam *JPanel* sudah dikerjakan . Kemudian dapat dilakukan untuk melihat detail nilai dari setiap kompetensi yang dimiliki pegawai yang terseleksi, sebelumnya dilakukan proses penilaian (scoring) terhadap kompetensi dan spesifikasi jabatan. Adapun diagram kelas untuk melihat detail nilai dari setiap calon dapat dilihat pada gambar 5.35 dan untuk penilaian dapat dilihat *syntax* nya pada gambar 5.36, 5.37, 5.38, 5.39, 5.40, 5.41, 4.42, 5.43. Selanjutnya dilakukan pemberian komentar yang perlu kepada setiap pegawai yang terseleksi. Jika dianggap perlu untuk menambah pegawai yang terseleksi, maka dapat ditambahkan sesuai kuota yang telah ditetapkan. Pegawai yang dianggap cocok untuk menempati lowongan jabatan dan layak untuk dipertimbangkan lebih lanjut, maka nilai dari setiap kompetensi yang dimiliki pegawai yang dicalonkan dapat disimpan dan dicetak kedalam format laporan.

Langkah ketiga, jika lowongan yang sudah dikerjakan tersebut dianggap sudah selesai maka data lowongan dapat dilihat pada *JTable* didalam *JPanel* sudah selesai. Untuk lebih jelasnya mengenai struktur *method* dan kelas yang digunakan didalam kelas Monitoring Pengawas dapat dilihat pada gambar 5.39.



Gambar 5.35. Class Diagram Lihat Detil Nilai



```

public double scoreKinerja(double kinerja) throws Exception
{if (sKinerja<1) {
    if (kinerja==1) return K1;
        else if (kinerja==2) return K2;
        else if (kinerja==3) return K3;
        else if (kinerja==4) return K4;
        else if (kinerja==5) return K5;
        else if (kinerja==6) return K6;
        else if (kinerja==7) return K7;
        else if (kinerja==8) return K8;
        else if (kinerja==0) return 0;
        else throw new Exception("Kinerja
tidak dalam range 1-
8"+Double.toString(kinerja));
    }
    else{
if (kinerja-sKinerja==7) return K9;
    else if (kinerja-sKinerja==6) return K10;
    else if (kinerja-sKinerja==5) return K11;
    else if (kinerja-sKinerja==4) return K12;
    else if (kinerja-sKinerja==3) return K13;
    else if (kinerja-sKinerja==2) return K14;
    else if (kinerja-sKinerja==1) return K15;
    else if (kinerja-sKinerja==0) return K16;
    else if (kinerja-sKinerja== -1) return K17;
    else if (kinerja-sKinerja== -2) return K18;
    else if (kinerja-sKinerja== -3) return K19;
    else if (kinerja-sKinerja== -4) return K20;
    else if (kinerja-sKinerja== -5) return K21;
    else if (kinerja-sKinerja== -6) return K22;
    else if (kinerja-sKinerja== -7) return K23;
        else throw new Exception("Selisih kinerja tidak
dalam range -7 sd 7");
    } }
}

```

Gambar 5.36. *Syntax* Penilaian Kinerja

```

public double scorePendFormal(double pendFormal) throws Exception
{if (pendFormal-this.sPendFormal>0) return pendFormal1;
    else if (pendFormal-this.sPendFormal==0) return pendFormal2;
    else if (pendFormal-this.sPendFormal== -1) return pendFormal3;
        else return 0; }
}

```

Gambar 5.37. *Syntax* Penilaian Pendidikan Formal

```

public double scoreLamaJab(double lamaJab) throws
Exception {if (lamaJab<=1 && lamaJab>0) return lamaJab1;
    else if (lamaJab>1 && lamaJab<3) return lamaJab2;
    else if (lamaJab>=3) return lamaJab3;
    else return 0; }

```

Gambar 5.38. *Syntax* Penilaian Lama Jabatan

```

public double scorePelanggaran(double pelanggaran) throws
Exception{if (pelanggaran==1) return this.pelanggaran1;
    else if (pelanggaran==2) return this.pelanggaran2;
    else if (pelanggaran==3) return this.pelanggaran3;
    else return 0; }

```

Gambar 5.39. *Syntax* Penilaian Pelanggaran

```

public double scoreGolongan(double golUpah) throws Exception
{if (sGolJabatan-golUpah==0) return gol1;
    else if (sGolJabatan-golUpah==1) return gol2;
    else if (sGolJabatan-golUpah==2) return gol3;
    else return 0; }

```

Gambar 5.40. *Syntax* Penilaian Golongan

```

public double scoreKursus(double kursus) throws Exception
{
    if (kursus==1) return kursus2;
    else if (kursus==2) return kursus1;
    else return 0;}

```

Gambar 5.41. *Syntax* Penilaian Kursus

```
public double scoreSehat(String kesehatan) throws Exception
{
    if (kesehatan.equals("Sehat")) return sehat;
    else return 0;}

```

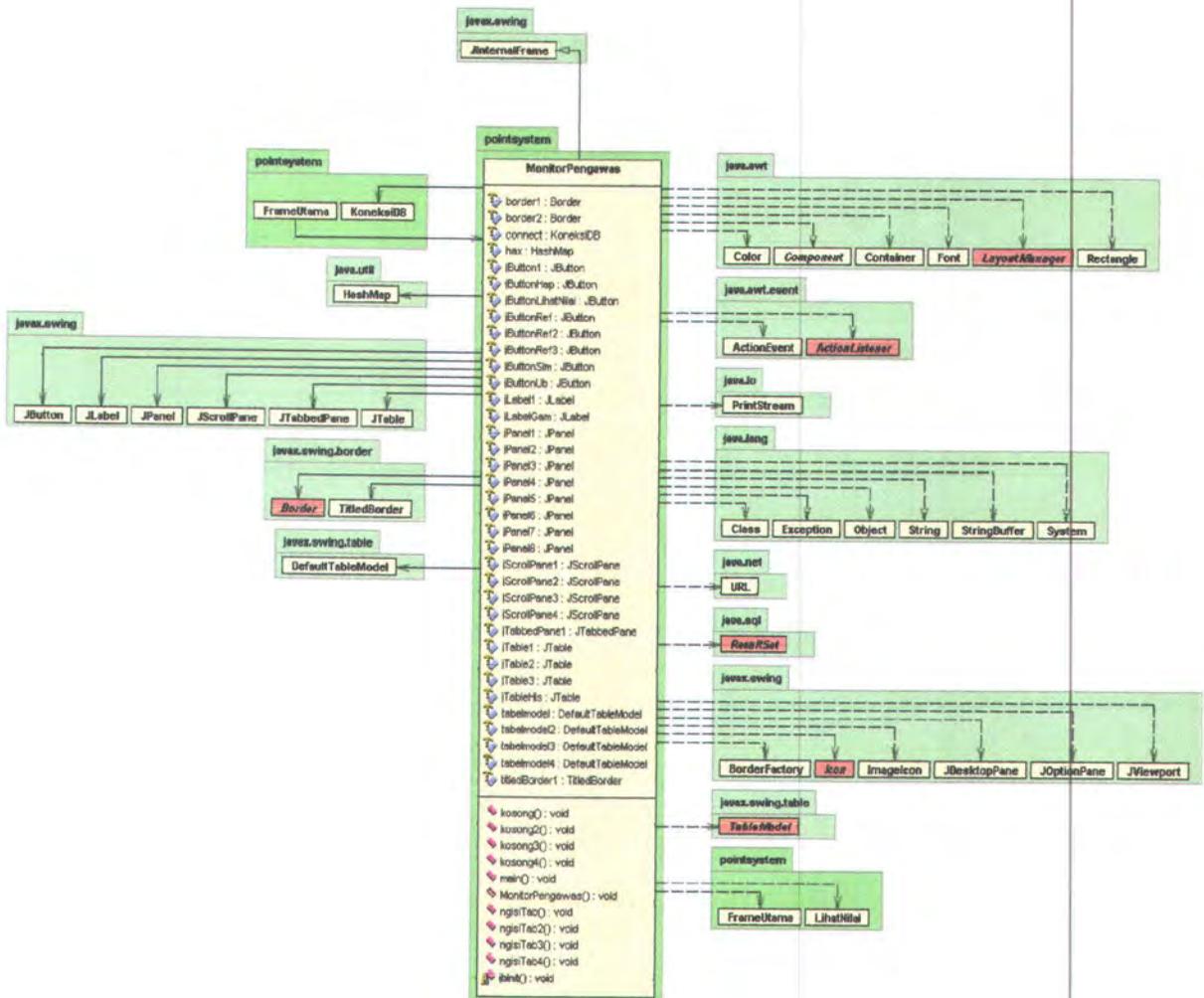
Gambar 5.42. *Syntax* Penilaian Kesehatan

```

vACH = (pegACH-sACH)* bobot_ACH
vCO  = ( pegCO -sCO)* bobot_CO
vIT  = ( pegIT -sIT)* bobot_IT
vINF = ( pegINF -sINF)* bobot_INF
vIU  = ( pegIU -sIU)* bobot_IU
vCSO = ( pegCSO -sCSO)* bobot_CS0
vIMP = ( pegIMP -sIMP)* bobot_IMP
vOA  = (pegOA -sOA)* bobot_OA
vRB  = (pegRB -sRB)* bobot_RB
vDO  = (pegDO -sDO)* bobot_DO
vDIR = (pegDIR -sDIR)* bobot_DIR
vTW  = (pegTW -sTW)* bobot_TW
vTL  = (pegTL -sTL)* bobot_TL
vAT  = (pegAT -sAT)* bobot_AT
vCT  = (pegCT -sCT)* bobot_CT
vEXP = (pegEXP -sEXP)* bobot_EXP
vSCT = (pegSCT -sSCT)* bobot_SCT
vSCF = (pegSCF -sSCF)* bobot_SCF
vFLX = (pegFLX -sFLX)* bobot_FLX
vOC  = (pegOC -sOC)* bobot_OC
vSO  = (pegSO -sSO)* bobot_SO
vBO  = (pegBO -sBO)* bobot_BO;

```

Gambar 5.43. *Syntax* Penilaian Assessment



Gambar 5.44. Class Diagram Monitoring Pegawai

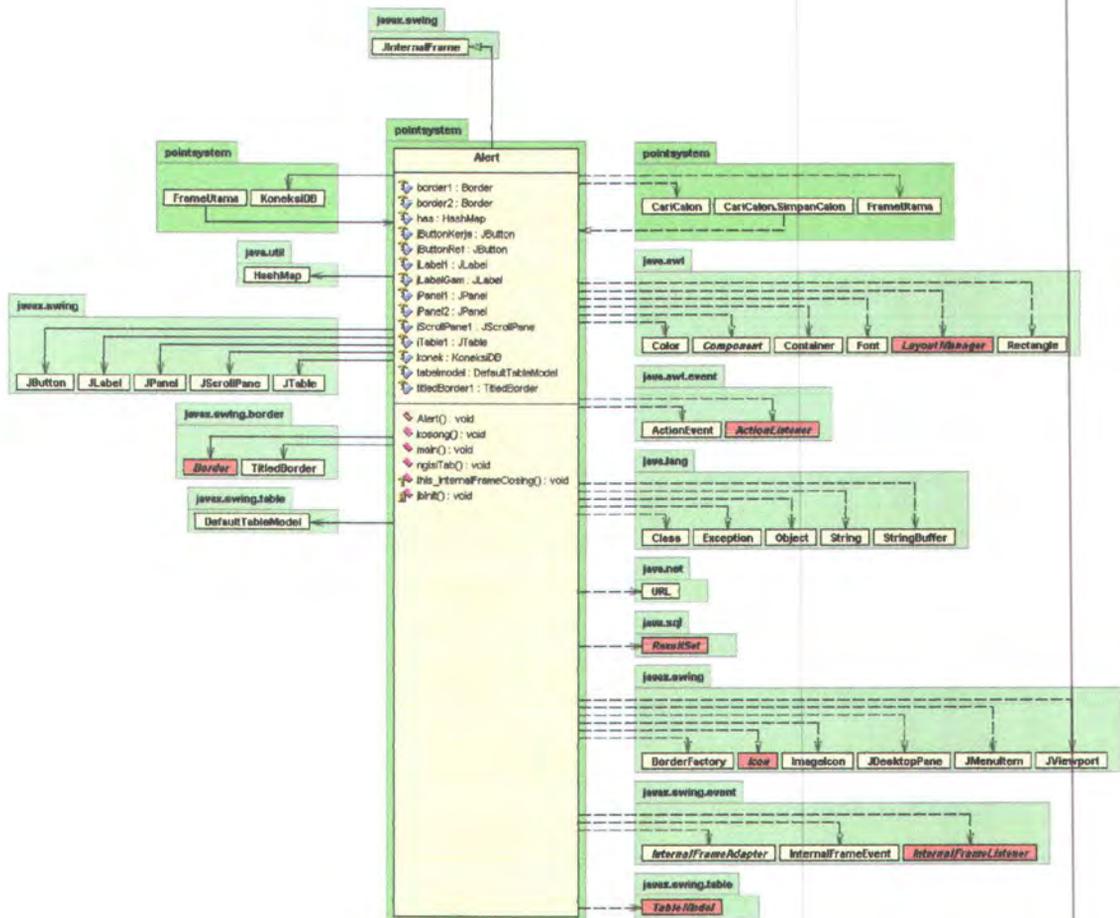
5.2.2.4 Proses Kabinet Monitor

Implementasi proses ini akan menerangkan proses untuk melihat data lowongan dan mengubah bobot nilai yang digunakan didalam proses penyeleksian.

5.2.2.4.1 Lihat Informasi Lowongan

Setelah dilakukan penambahan data lowongan, maka selanjutnya memilih data lowongan yang akan dikerjakan. Data lowongan ini dapat dilihat pada *JTable*

melalui method `ngisiTab()`. Dimana `JTable` akan terisi data lowongan melalui method tersebut. Karena kelas informasi lowongan ini harus dikerjakan, maka kelas ini bernama `Alert`. Untuk lebih jelasnya mengenai struktur method dan kelas dapat dilihat pada gambar 5.45



Gambar 5.45. *Class Diagram* Lihat Informasi Lowongan

5.2.2.4.2 Proses Seleksi Calon

Implementasi proses seleksi calon ini memiliki beberapa tahapan. Tahapan pertama, setelah melihat dan memilih informasi lowongan, maka selanjutnya menyeleksi dan menilai pegawai yang berkompeten untuk menduduki lowongan jabatan terpilih. Tahapan kedua, pegawai akan tersaring dan telah memiliki nilai berdasarkan kompetensi yang dimiliki. Selanjutnya dilakukan pengurutan nilai

pegawai, yang diurutkan dari nilai terbesar sampai yang terkecil dengan menggunakan *method* ADTSkor(). Hasil yang tampak akan ditampilkan pada *JTable* dengan nama kolom nama pegawai dan total nilai. Perlu ditambahkan bahwa, hasil total skor tidak tersimpan didalam database, melainkan nilai total hasil penyeleksian tersimpan didalam suatu *temp Array* dan *Vector*, adapun *syntax* dapat dilihat pada gambar 5.46. Sedangkan jumlah calon yang ditampilkan, tergantung kuota yang diberikan pada saat penambahan lowongan sebelumnya. Proses penilaian dilakukan pada kelas *scoring*, *syntax* telah dijelaskan pada gambar 5.47. Sedangkan untuk *syntax* pengurutan nilai dapat dilihat pada gambar 5.48. Dan penjelasan mengenai struktur *method* dan kelas seleksi calon dapat dilihat pada gambar 5.49

```
private class ADTSkor implements Comparable{
    private int item;
    private String nam;
    private double skor;
    private double noPeg;
    public ADTSkor (){
    }
    public ADTSkor ( int i,String nam,double sk, int noPeg){
        item=i;
        this.nam=nam;
        this.noPeg=noPeg;
        skor=sk;
    }
    public int compareTo ( Object o){
        ADTSkor other = (ADTSkor) o;
        return -1 * Double.compare(skor,other.skor);
    }
    public String nama()
    {return this.nam;
    }
    public double nilai()
    {return this.skor;
    }
    public Integer noPeg()
    {return this.noPeg;
    }
    public int idcalon()
    {return this.item;} }
```

Gambar 5.46. *Syntax* Pengurutan Total Nilai

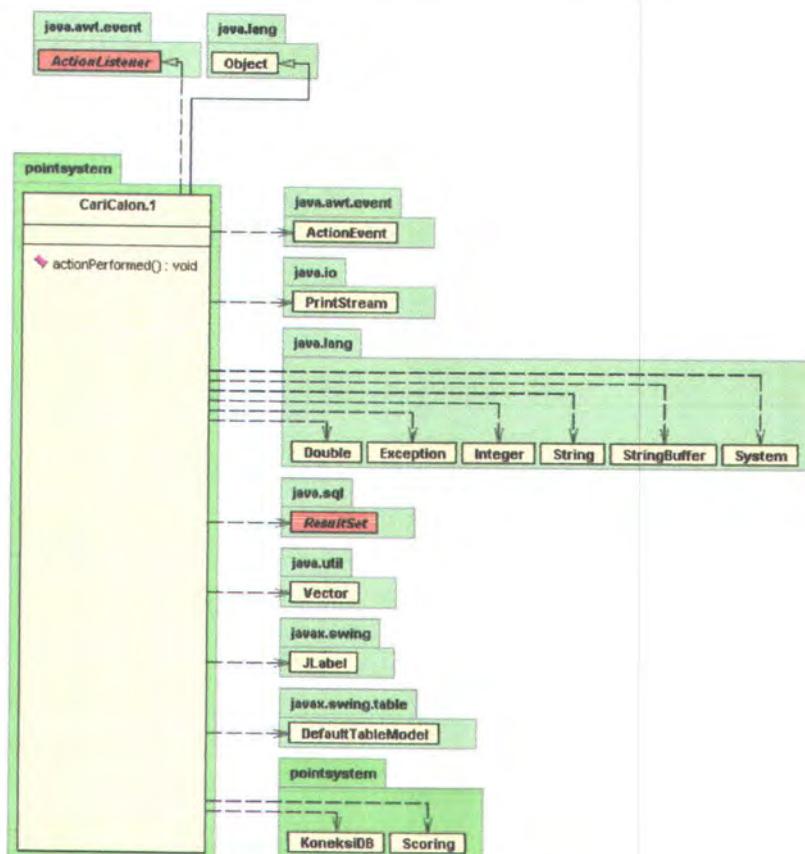
```

//Simpan Sementara Hasil Nilai
vHasil.add(new ADTSkor(Integer.parseInt(temp2), tempid,
Double.parseDouble(score)));

//Tampilkan Hasil
String tempSk[]=new String[3];
    for (int k=0;k<Integer.parseInt(jum);k++)
    {
tempSk[0] =
String.valueOf(((ADTSkor) (vHasil.elementAt(k))).noPeg());
    tempSk[1] = ((ADTSkor) (vHasil.elementAt(k))).namPeg();
    tempSk[2] =
String.valueOf(((ADTSkor) (vHasil.elementAt(k))).nilPeg());
    tabelmodel.addRow(tempSk);
    }
    }
    catch (Exception ex) {ex.printStackTrace();}

```

Gambar 5.47. *Syntax* Simpan dan Tampil Hasil Nilai



Gambar 5.48. *Class Diagram* Seleksi Calon

5.2.3 Implementasi Antarmuka

Bagian ini akan menjelaskan implementasi Antarmuka yang telah dijelaskan di perancangan antarmuka sebelumnya. Implementasi antarmuka ini dibagi menjadi Antarmuka Login, menu master, menu kabinet strategis dan menu kabinet monitoring.

5.2.3.1 Antarmuka Login

Antarmuka login ini digunakan sebagai gerbang aplikasi, karena aplikasi ini digunakan hanya untuk pengguna yang telah terdaftar sebelumnya didalam sistem. Lebih jelasnya dari antarmuka login dapat dilihat pada gambar 5.49.



Gambar 5.49. Antarmuka Login

5.2.3.2 Antarmuka Menu Master

Menu master ini, menyajikan daftar data yang dapat di manej. Dapat dilihat pada gambar , bahwa pada menu ini dapat dilakukan manajemen data jabatan, pegawai, pendidikan formal, fungsi, subfungsi, kategori kursus, dan kategori pengalaman kerja. Untuk lebih jelasnya dari antarmuka menu master dapat dilihat pada gambar 5.50.



Gambar 5.50. Antarmuka Menu Master

5.2.3.2.1 Manajemen Data Jabatan

Dalam menambah data jabatan terdapat *field* nama sub fungsi, nama jabatan. Jika diperlukan dapat mengisi *field* golongan jabatan, pendidikan formal, kinerja, kursus, pengalaman kerja dan assessment tes. Pengisian *field* kursus dan pengalaman kerja, melalui pemilihan kategori, kemudian mengisi *field* deskripsi. Sedangkan untuk assessment tes dengan memilih salah satu aspek assessment dan levelnya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 5.51

Gambar 5.51. Antarmuka Tambah Data Jabatan

Untuk mempermudah dalam memilih data untuk perubahan dan penghapusan data jabatan, sebelumnya dapat dilakukan pencarian data jabatan. Antarmuka untuk mengubah dan menghapus data jabatan terpilih dapat dilihat pada gambar 5.52.

Data Jabatan

Cari

ID Jabatan : Nama Jabatan :

Cari

List

ID Jabatan	Nama Jabatan
34	KA PEMASAKAN
12	PNT EVALUASI
13	PWS UT
14	PWS.UT.Penggajian
25	PWS.UT.RENBANG
2	PWS.Pend.Pegawai
26	PWS.EVALUASI
35	KA KEUANGAN
28	PWS GAJIAN
31	PWS GAJIAN

Ubah Refresh Hapus

Gambar 5.52. Antarmuka Data Jabatan

Atribut Jabatan

Fungsi :

Sub Fungsi :

ID Jabatan :

Nama Jabatan :

Spesifikasi Jabatan

Gol. Jabatan :

Pend. Formal :

Kinerja

Kursus yang diperlukan

Kategori	Deskripsi
Bahasa	
Administrasi	
Keuangan	

Pengalaman Kerja

Kategori	Deskripsi
Keuangan	
Keuangan	PT Pertamina (Persero) UPm
Administrasi	PT Pertamina (Persero) UPm

Spesifikasi Jabatan

Assessment Tes

- Achievement Orientation 3
- Concern for Order 3
- Initiative 3
- Information Seeking 3
- Interpersonal Understanding 2
- Cust. Service Orientation 3
- Impact and Influence 3
- Organizational Awareness 2
- Relationship Building 2
- Developing Others 3
- Assertiveness 3
- Teamwork and Cooperation 4
- Team Leadership 4
- Analytical Thinking 3
- Conceptual Thinking 2
- Specialized Knowledge 2
- Self Control 3
- Self Confidence 4
- Flexibility 2
- Organizational Commitment 2
- Strategic Orientation 2
- Business Orientation 2

Simpan Batal

Gambar 5.53. Antarmuka Ubah Data Jabatan

? Apakah Anda Yakin mau Menghapus Data Jabatan KA KEUANGAN?

Yes No Cancel

Gambar 5.54. Antarmuka Konfirmasi Hapus Data Jabatan

5.2.3.2.2 Manajemen Pegawai

Untuk menambah data pegawai, ada beberapa field yang perlu diisi, yaitu nomor pegawai, nama pegawai, alamat pegawai, no telpon pegawai, tempat lahir pegawai, tanggal lahir pegawai, jenis kelamin pegawai, status pegawai dan rekomendasi kesehatan pegawai. Lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 5.55

The screenshot shows a web form titled "Data Pegawai" with a "Tambah Pegawai" header. The form contains the following fields and options:

- Nomor Pekerja :
- Nama Pekerja :
- Alamat :
- Telp :
- Tempat Lahir :
- Tanggal Lahir : ... Febr... 1999
- Jenis Kelamin :
- Status : 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28
- Kesehatan :

Buttons: Simpan, Keluar

Gambar 5.55. Antarmuka Tambah Data Pegawai

Gambar 5.56 merupakan halaman untuk menambahkan histori dari kompetensi yang dimiliki pegawai dapat memilih diantara 7 aspek kompetensi, yang diaplikasikan melalui *JButton*. Yang sebelumnya memilih pegawai yang ingin ditambahkan data historinya. Antarmuka data histori pegawai dapat dilihat pada gambar 5.56

Data Histori Pekerja

Cari Data

No. Pekerja :

Data Pekerja

Nomor Pekerja	Nama Pekerja
105	Nurhaliza
104	Ibrahimovic
103	Marsyanda
101	Pavel Nedved
102	Dian
100	Del Piera
106	Sherina
107	Joni Ingkar Janji
108	Audi

Gambar 5.56. Antarmuka Data Histori Pegawai

Sedangkan halaman ini digunakan untuk memilih, data pegawai yang akan diubah dan dihapus. Seperti halnya data jabatan, untuk mempermudah dalam mencari dan memilih data pegawai dapat menggunakan *JButton* Cari, yang sebelumnya memasukkan kata kunci ke dalam *field* nama pegawai atau no pegawai. Halaman yang dimaksud dapat dilihat pada gambar 5.57.

 **Data Pegawai**

Cari

No. Pekerja : Nama Pekerja :

List

Nomor Pekerja	Nama Pekerja
105	Nurhaliza
104	Ibrahimovic
103	Marsyanda
101	Pavel Nedved
102	Dian
100	Del Piera
106	Sherina
107	Joni Ingkar Janji
108	Audi

Gambar 5.57. Antarmuka Lihat Data Pegawai

5.2.3.2.3 Manajemen Data Pendidikan Formal

Halaman ini digunakan untuk menambah jenis pendidikan formal, sekaligus digunakan untuk melihat hasil dari penambahan data dan memilih data pendidikan formal yang akan diubah dan dihapus. *field* kode dimaksudkan untuk memberikan tingkatan dari beberapa jenis pendidikan formal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 5.58.

DATA PENDIDIKAN FORMAL

Pendidikan Formal

Entri Data

Jenis Pend. Formal :

Kode :

Entri Reset

List

Nama Pend. Formal	Kode
SLTA	3
SMP	2
SD	1
D3	4
D4	5
S1	6
S2	7

Ubah Refresh Hapus

Gambar 5.58. Antarmuka Manajemen Data Pendidikan Formal

5.2.3.2.4 Manajemen Data Fungsi

Halaman ini digunakan untuk menambah data fungsi, sekaligus digunakan untuk melihat dan memilih data fungsi yang akan diubah dan dihapus. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 5.59.

Fungsi

Entri Data

ID Fungsi :

Nama Fungsi :

List

ID Fungsi	Nama Fungsi
2	Keuangan
1	Pengadaan
4	Umum
5	DIREKSI
6	Asda

Gambar 5.59. Antarmuka Manajemen Data Fungsi

5.2.3.2.5 Manajemen Data Sub Fungsi

Halaman ini digunakan untuk menambah data sub fungsi, sekaligus digunakan untuk melihat dan memilih data fungsi yang akan diubah dan dihapus. Sedangkan *field* nama fungsi merupakan hasil dari penambahan data fungsi yang dilakukan pada halaman manajemen data fungsi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 5.60.



DATA SUB FUNGSI

Sub Fungsi

Entri Data

Nama Fungsi : Asda

Nama Sub Fungsi :

Entri Reset

List

Nama Sub Fungsi	Nama Fungsi
KEUANGAN	DIREKSI
PENAMBANGAN	DIREKSI
Penggajian	Umum
Pelumas	Pengadaan
Pemasaran	Pengadaan
Personalia	Umum
IMPD	Umum

Ubah Refresh Hapus

Gambar 5.60. Antarmuka Manajemen Data Fungsi

5.2.3.2.6 Manajemen Data Kategori Kursus

Halaman ini digunakan untuk menambah kategori kursus, sekaligus digunakan untuk melihat hasil dari penambahan data dan memilih data kategori kursus yang akan diubah dan dihapus. *field* kode dimaksudkan untuk memberikan tingkatan dari beberapa kategori kursus. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 5.61.

Kategori Kursus

Entri Data

Jenis Kategori :

Kode Kategori :

Entri Reset

List

Jenis Kategori Kursus	Kode Kategori Kursus
KEUANGAN	1
ADMINISTRASI	2
KOMPUTER	3
OTOMOTIF	4
DESAIN	5
AKUTANSI	6

Ubah Refresh Hapus

Gambar 5.61. Antarmuka Manajemen Data Kategori Kursus

5.2.3.2.7 Manajemen Data Kategori Pengalaman Kerja

Halaman ini digunakan untuk menambah kategori pengalaman kerja, sekaligus digunakan untuk melihat hasil dari penambahan data dan memilih data kategori pengalaman kerja yang akan diubah dan dihapus. *field* kode dimaksudkan untuk memberikan tingkatan dari beberapa kategori pengalaman kerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 5.62.

Kategori Pengalaman Kerja

Entri Data

Jenis Kategori :

Kode Kategori :

Entri Reset

List

Jenis Kategori Peng.Kerja	Kode Kategori Peng.Kerja
DESAIN	5
ADMINISTRASI	1
KEUANGAN	2
AKUTANSI	3

Ubah Refresh Hapus

Gambar 5.62. Antarmuka Manajemen Data Kategori Pengalaman Kerja

5.2.3.2.8 Manajemen Data User

Halaman ini merupakan halaman utama yang digunakan untuk melihat menambah, mengubah dan menghapus data user. Untuk mengubah dan menghapus data user sebelumnya harus memilih data yang akan dihapus atau diubah. Terdapat 2 kolom untuk menampilkan user yang aktif yaitu nama user dan role. Yang dimaksud role disini adalah untuk membedakan user yang akan menggunakan sistem. Role yang digunakan didalam sistem ini terdiri dari 3 yaitu Ketua, Pengawas dan Pelaksana.

Nama User	Role
ka	Ketua
pengawas	Pengawas
pelaksana	Pelaksana

Tambah Ubah Hapus

Gambar 5.63. Antarmuka Manajemen Data User

Tambah User Baru

Username :

Password :

Ulangi Password :

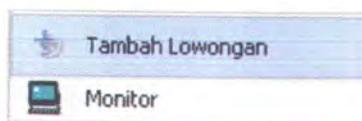
Role :

Simpan Keluar

Gambar 5.64. Antarmuka Tambah Data User

5.2.3.3 Antarmuka Menu Kabinet Strategis

Menu ini merupakan menu awal yang memiliki 2 item menu yaitu item menu tambah lowongan dan monitor pengawas. Item menu tersebut dapat dilihat pada gambar 5.65.



Gambar 5.65. Antarmuka Menu Kabinet Strategis

5.2.3.3.1 Tambah Lowongan

Halaman ini merupakan halaman yang digunakan untuk menambah data lowongan. *Field* nama jabatan merupakan hasil dari penambahan data jabatan, dimana pada halaman ini, nama jabatan yang dimaksud adalah nama jabatan yang lowong. *JButton* spesifikasi jabatan digunakan apabila merasa perlu melihat spesifikasi jabatan, Spesifikasi jabatan ini merupakan hasil dari penambahan data jabatan. Untuk *CheckBox* calon yang diusulkan, dimaksudkan apabila pihak pemberi surat permintaan memiliki calon untuk diseleksi dan dinilai. Sedangkan *field* jumlah calon yang diinginkan dari hasil proses, dimaksudkan untuk memberikan kuota jumlah calon terbaik dari hasil penyeleksian dan penilaian nantinya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 5.66.

Tambah Lowongan

Atribut Lowongan

ID Lowongan : 13

Nama Jabatan : KA KEUANGAN

Lihat Spesifikasi jabatan

Spesifikasi Jabatan

LEVEL OO : 4
 LEVEL IT : 3
 LEVEL INF : 2
 LEVEL IU : 1
 LEVEL GSO : 4
 LEVEL IMP : 3
 LEVEL OR : 2
 LEVEL RB : 1

Informasi Calon

Calon yang diusulkan No.Pekerja : 107

Jumlah calon yang diinginkan dari hasil proses : 3

Kirim Batal

Gambar 5.66. Antarmuka Tambah lowongan

5.2.3.3.2 Monitor Pengawas

Gambar 5.67 merupakan halaman yang digunakan untuk memonitor pekerjaan pengawas. Terdapat 2 kondisi untuk memonitor pengawas yaitu data lowongan belum dikerjakan dan data lowongan sudah dikerjakan. Sedangkan

lowongan sudah selesai ini merupakan suatu kondisi jika lowongan sudah dikerjakan dirasa sudah selesai.

Gambar 5.68 merupakan halaman yang digunakan untuk melihat daftar calon yang terseleksi dari data lowongan yang sudah dikerjakan oleh pengawas. Tampak pada kolom no pegawai di baris pertama dan baris ketiga memiliki kesamaan, ini dimaksudkan bahwa pada baris pertama merupakan calon yang diusulkan dari pihak pemberi permintaan yang diinputkan pada saat penambahan lowongan. Sedangkan pada kolom baris kedua merupakan calon yang memiliki total nilai terbaik. Dan ternyata didalam daftar calon pemegang jabatan tersebut, calon yang diusulkan termasuk dalam beberapa calon yang terbaik, yang memiliki urutan terbaik kedua. Selain itu halaman ini juga dapat digunakan untuk melihat nilai dari kompetensi yang dimiliki setiap calon pemegang jabatan, sistem akan mengakses halaman detail nilai, yang menginformasikan nilai dari setiap kompetensi dan total nilai keseluruhan, antarmuka detail nilai dapat dilihat pada gambar 5.70. Setelah melihat detail nilai, dapat ditambahkan komentar kepada setiap data calon pemegang jabatan. Jika dirasa cukup, jabatan lowong telah dianggap selesai dapat menekan tombol selesai, maka pada halaman monitor pengawas jabatan lowong tersebut memiliki status sudah selesai.



Nama Jabatan L...	Jumlah Calon	TGL Lowong	Pegawai yg dius...
KA.PENGADAAN	5	2005-02-02	105
PWS GAJI	5	0000-00-00	101
Sekretaris	2	0000-00-00	102
Pem.Madya Senior	5	2005-12-22	102
PWS.UT.RENBANG	3	2005-12-22	102
KA PEMASARAN	4	2005-12-22	106
KA KEUANGAN	3	2005-12-22	107
KA PELUMAS	4	2005-12-22	106

Gambar 5.67. Antarmuka Monitor Pengawas

Data Calon Pemegang Jabatan

Nama Jabatan Lowong : KA PWS TAMBANG

Daftar Calon Pemegang Jabatan

Id Data Calon	No Pekerja	Nama Calon	Total Nilai	Komentar
86	109	Pegawai J	134.0	Terbaik
85	106	Pegawai G	124.0	< <usulan>>Lu...
87	106	Pegawai G	124.0	Pegawai Teladan
88	103	Pegawai D	117.0	
89	104	Pegawai E	99.0	
90	105	Pegawai F	99.0	

Masukkan Jumlah Calon Yang Ingin Ditambahkan

Jumlah Calon :

Gambar 5.68. Antarmuka Lihat Data Calon

Tambah komentar Calon

Jabatan Lowong : KA PWS TAMBANG

Nomor Pekerja : 106

Nama Pekerja : Pegawai G

Isi Komentar

Pegawai Teladan

Gambar 5.69. Antarmuka Beri Komentar

Nama Jabatan Lowong : KA PWS TAMBANG

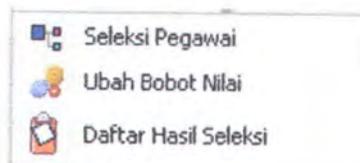
Daftar Detail Nilai Calon Pemegang Jabatan

Kompetensi	109	106	106	103	104	105
Kinerja	30.0	20.0	20.0	20.0	15.0	15.0
Pendidikan Formal	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0
Selisih Golongan	15.0	25.0	25.0	25.0	5.0	5.0
Lama Jabatan	10.0	10.0	10.0	25.0	25.0	10.0
Pengalaman Kerja	25.0	15.0	15.0	15.0	15.0	15.0
Kursus	15.0	15.0	15.0	15.0	15.0	15.0
Pelanggaran	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	15.0
Kesehatan	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0
ACH	-5.0	0.0	0.0	-15.0	-10.0	-5.0
CO	0.0	-5.0	-5.0	-5.0	0.0	0.0

Gambar 5.70. Antarmuka Detail Nilai

5.2.3.4 Antarmuka Menu Kabinet Monitoring

Menu ini merupakan menu awal yang memiliki 2 item menu yaitu item menu seleksi pegawai dan ubah bobot nilai. Kedua item menu tersebut dapat dilihat pada gambar 5.71.



Gambar 5.71. Antarmuka Menu Kabinet Monitoring

5.2.3.4.1 Lihat Informasi Lowongan

Halaman ini digunakan untuk melihat daftar lowongan yang merupakan hasil dari penambahan data lowongan. Untuk memulai penyeleksian pegawai, dengan memilih terlebih dahulu data lowongan yang akan dikerjakan dan kemudian menekan tombol kerjakan. Untuk lebih jelasnya dari antarmuka ini dapat dilihat pada gambar 5.72.



Gambar 5.72. Antarmuka Lihat Informasi Lowongan

5.2.3.4.2 Seleksi Calon

Setelah menekan tombol kerjakan pada halaman lihat informasi lowongan, maka halaman yang tampil adalah halaman seleksi calon. Jika merasa perlu melihat spesifikasi lowongan jabatan dapat menekan tombol spesifikasi jabatan. Untuk memulai seleksi dan menilai pegawai hanya dengan menekan tombol cari. Maka hasil yang diperoleh adalah 3 pegawai dengan total nilainya. Jumlah pegawai 3 ini merupakan kuota yang diberikan pada saat penambahan data lowongan. Setelah selesai melihat hasil pegawai yang terseleksi maka selanjutnya adalah menyimpan daftar ketiga calon tersebut dengan menekan tombol simpan. Dan yang terjadi adalah lowongan tersebut memiliki status sudah dikerjakan. Untuk lebih jelasnya dari antarmuka ini dapat dilihat pada gambar 5.73.

 **Cari Calon Pemegang Jabatan**

Jabatan Lowong

Nama Jabatan : Kepala Bagian A

KURSUS:
 Nama Kategori: Administrasi

KURSUS:
 Nama Kategori: Keuangan

List Nilai Calon Pemegang Jabatan

Nomor Pegawai	Nama Pegawai	Skor Total
109	Pegawai J	82.0
106	Pegawai G	73.0
105	Pegawai F	67.0

Gambar 5.73. Antarmuka Seleksi Calon

5.2.3.4.3 Ubah Bobot Nilai

Halaman ini digunakan untuk merubah bobot nilai dari setiap aturan penilaian, bobot nilai yang perlu dirubah adalah bobot nilai klasifikasi kinerja, bobot nilai selesih kinerja, bobot nilai pengalaman kerja, bobot nilai kursus, bobot nilai pendidikan formal, bobot nilai lama jabatan, bobot nilai pelanggaran, bobot nilai selisih golongan dan bobot nilai assesement tes. Setelah selesai mengisi bobot nilai tersebut kemudian menekan tombol ubah maka bobot nilai siap untuk digunakan didalam sistem penilaian. Untuk lebih jelas dari antarmuka ini dilihat pada gambar 5.74.

Aspek Kompetensi

Nama Jabatan : Kepala Bagian A

Bobot Klasifikasi Kinerja

Klas. 8	: 40	Klas. 4	: 10
Klas. 7	: 30	Klas. 3	: 5
Klas. 6	: 20	Klas. 2	: 0
Klas. 5	: 15	Klas. 1	: 0

Bobot Nilai Selisih Kinerja

Sel.(-)7	: 0	Sel.(-)2	: 0	Sel. 3	: 0
Sel.(-)6	: 0	Sel.(-)1	: 0	Sel. 4	: 0
Sel.(-)5	: 0	Sel. 0	: 0	Sel. 5	: 0
Sel.(-)4	: 0	Sel. 1	: 0	Sel. 6	: 0
Sel.(-)3	: 0	Sel. 2	: 0	Sel. 7	: 0

Bobot Nilai Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja ada & sesuai	: 15
Pengalaman kerja ada tidak sesuai	: 10

Bobot Nilai Lama Jabatan

Lebih atau sampai dengan 3 tahun	: 15
2 tahun	: 10
sampai dengan 1 tahun	: 5

Bobot Nilai Pendidikan Formal

Pendidikan Lebih Tinggi Syarat	: 15
Pendidikan Sesuai Syarat	: 10
Pendidikan 1 tingkat dibawah syarat	: 5

Bobot Nilai Pelanggaran

Peringatan pertama	: 5
Peringatan kedua	: 10
Peringatan pertama dan terakhir	: 15

Bobot Nilai Kesehatan

Sehat	: 15
-------	------

Bobot Nilai assessment tes

ACH	: 5	TW	: 5
CO	: 5	TL	: 5
IT	: 5	AT	: 4
INF	: 5	CT	: 3
IJU	: 5	EXP	: 2
CSO	: 5	SCT	: 4
IMP	: 5	SCF	: 2
OA	: 5	FLX	: 5
RB	: 5	OC	: 5
DO	: 5	SO	: 5
DIR	: 5	BO	: 5

Bobot Nilai Selisih Gol.

Selisih = 0	: 15
Selisih = 1	: 10
Selisih = 2	: 5

Bobot Nilai Kursus

Kursus ada & sesuai	: 10
Kursus ada tidak sesuai	: 5

Ubah Keluar

Gambar 5.74. Antarmuka Ubah Bobot Nilai

5.2.3.4.4 Daftar Hasil Seleksi.

Halaman ini digunakan untuk melihat hasil penyeleksian calon pemegang jabatan. Diawali dari melihat daftar lowongan dengan status sudah dikerjakan, kemudian memilih data lowongan yang ingin dilihat calon yang terseleksi dengan menekan tombol , halaman antarmuka daftar lowongan hasil seleksi dapat dilihat pada gambar 5.75. Kemudian sistem akan menampilkan halaman daftar calon terseleksi yang dapat dilihat pada gambar 5.76.

Daftar Lowongan Hasil Seleksi

Nama Jabatan Lowongan	Jumlah Calon	TGL Lowongan	Pegawai yg diusulkan
KA.PENGADAAN	5	2005-12-19	105
PWS GAJI	5	2005-12-22	102
Sekretaris	2	2005-12-22	101
Pem.Madya Senior	5	2005-12-22	101
PWS.UT.RENBANG	3	2005-12-22	101
KA PEMASARAN	4	2005-12-22	106
KA KEUANGAN	3	2005-12-22	107
KA PELUMAS	4	2005-12-22	106
KA PWS TAMBANG	3	2005-12-22	106
KA KEUANGAN	3	2005-12-22	107
KA KEUANGAN	3	2006-01-01	107

Lihat Calon Refresh

Gambar 5.75. Antarmuka Daftar Lowongan Hasil Seleksi

Nama Jabatan Lowong : KA KEUANGAN

Daftar Seleksi Calon

No Pekerja	Nama Calon	Total Nilai
106	Pegawai G	84.0
101	Pegawai B	77.0
107	Pegawai H	40.0

Lihat Kompetensinya

Gambar 5.76 Antarmuka Daftar Calon Hasil Seleksi

Setelah melihat daftar calon terseleksi dapat juga dilihat kompetensinya dengan menekan tombol , maka sistem akan menampilkan halaman data pegawai yang dapat dilihat pada gambar 5.76. Pada saat sistem menampilkan halaman data pegawai, untuk memulainya dengan menekan tombol lihat kompetensi pekerja. Adapun halaman dari data pegawai dapat dilihat pada gambar 5.77.

Lihat Data Pekerja

Atribut Pekerja

Nomor Pekerja : 107
Nama Pekerja : Pegawai H

Lihat Kompetensi Pekerja

Kompetensi Pekerja

-Status Nikah : Belum Kawin
 -Kesehatan : Tidak Sehat
 -Umur Pekerja : 29 tahun 0 bulan
 -Lama Jabatan Terakhir : 2 tahun 3 bulan

-Kinerja:
 -Klasifikasi Kinerja : 6
 -Tgl : 28-10-2005

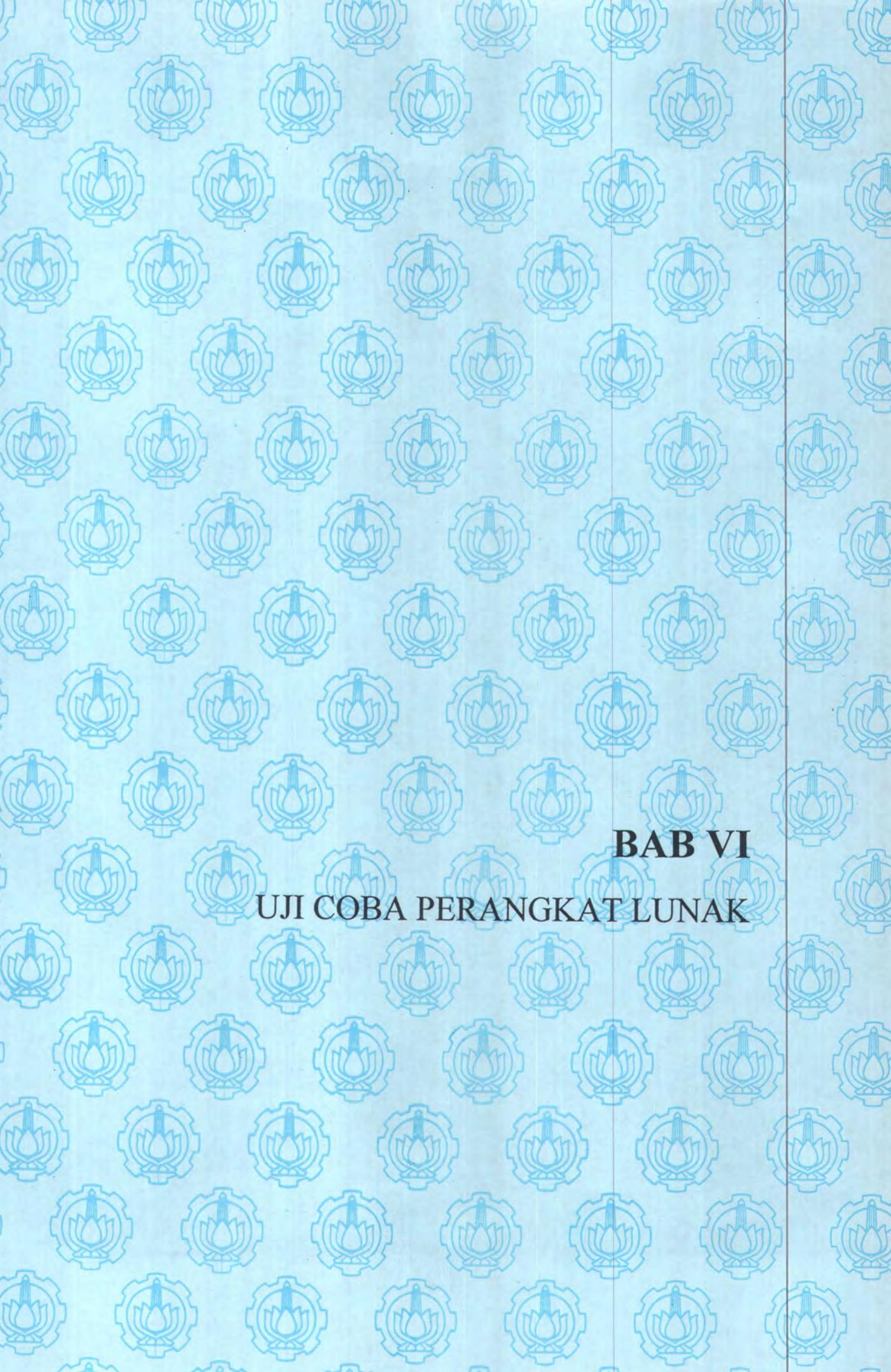
-Kinerja:
 -Klasifikasi Kinerja : 5
 -Tgl : 28-10-2004

-Golongan Upah:
 -Golongan Upah : 5

Selesai

Gambar 5.77 Antarmuka Data Pegawai.

[Halaman ini sengaja dikosongkan]



BAB VI
UJI COBA PERANGKAT LUNAK

BAB VI

UJI COBA PERANGKAT LUNAK

Bab ini akan membahas pengujian dari perangkat lunak yang telah selesai dibuat. Uji coba ini berhubungan erat dengan tujuan pembuatan perangkat lunak dan perancangan perangkat lunak. Sehingga tolak ukur keberhasilan uji coba akan dikembalikan pada dua hal tersebut.

6.1 LINGKUNGAN UJI COBA

Uji coba untuk sistem informasi penilaian kompetensi ini dijalankan pada spesifikasi sebagai berikut:

- Sistem Operasi : *Microsoft Windows XP Professional*
- Processor : Intel Pentium 4 2.4 Ghz
- Memori : DDR 256 MB PC 2700
- Harddisk : 20 GB
- Java Compiler : JDK (*Java Development Kit*) versi 1.4.0

6.2 SKENARIO UJI COBA

Sebelum dilakukan pengujian, dilakukan pengambilan data yang diperoleh di PT. Pertamina (Persero) UPms V Surabaya. Data yang didapatkan yaitu data pegawai, beberapa struktur dan isi dari data tersebut bukan data sebenarnya. Selain itu, beberapa data lain yang digunakan dalam pengujian juga bukan data yang sebenarnya, ini semua dimaksudkan dengan alasan kerahasiaan terhadap data personil perusahaan. Untuk mengatasi hal tersebut, maka digunakan data rekaan yang isi dan strukturnya telah disepakati oleh perusahaan terkait.

Skenario uji coba yang dilakukan yaitu pertama, uji perbandingan terhadap hasil penilaian dan prioritas dari daftar pegawai yang terseleksi. Perbandingan dilakukan dengan membandingkan penghitungan nilai manual. Kedua, uji coba proses mencari dan menilai data pegawai. Tingkat kecepatan dinyatakan dengan satuan waktu.

6.3 PROSES UJI COBA

Setelah mendefinisikan skenario uji coba, maka selanjutnya adalah melakukan proses uji coba yang terdiri dari proses uji coba kebenaran penilaian calon pemegang jabatan dan uji coba kecepatan proses penilaian calon pemegang jabatan dengan jumlah data relatif besar.

6.3.1 Uji Coba Perbandingan Penilaian Kompetensi Calon Pemegang Jabatan.

Uji coba ini menekankan pada uji kebenaran penilaian kompetensi calon pemegang jabatan. Uji coba ini bertujuan untuk menguji kebenaran data sekaligus digunakan untuk menguji data masukan pada proses tambah lowongan, ubah bobot nilai, lihat detail nilai, tambah calon cadangan, tambah komentar dan menampilkan hasil berupa laporan nilai pegawai, selain itu, pada proses uji coba ini dilakukan pengujian penanganan kesalahan pada setiap proses yang diuji.

Uji coba ini diawali dengan menghitung secara manual dengan menggunakan contoh data pegawai, data jabatan dan data bobot nilai yang akan dibandingkan dengan proses pada sistem penilaian kompetensi, contoh data pegawai (10 pegawai) yang digunakan lebih detilnya dapat dilihat pada lampiran G. Sedangkan contoh data jabatan yang lowong dan bobot nilainya adalah sebagai berikut :

Spesifikasi Jabatan

Nama Jabatan	: Kepala Bagian A
Golongan Jabatan	: 8
Pendidikan Formal	: S1
Pengalaman Kerja	
A. Kategori	: Keuangan
Deskripsi	: PT. Pertamina Upms V
B. Kategori	: Administrasi
Deskripsi	: PT. Pertamina Upms V
Kursus	
A. Kategori	: Keuangan
B. Kategori	: Administrasi

Assessment Tes

ACH	: 3	TW	: 4
CO	: 3	TL	: 4
IT	: 3	AT	: 3
INF	: 3	CT	: 2
IU	: 2	EXP	: 2
CSO	: 3	SCT	: 2
IMP	: 3	SCF	: 4
OA	: 2	FLX	: 2
RB	: 2	OC	: 2
DO	: 3	SO	: 2
DIR	: 3	BO	: 2

*Bobot nilai yang diberikan**Bobot nilai untuk klasifikasi kinerja*

Karena didalam spesifikasi jabatan, tidak mensyaratkan kinerja, maka contoh bobot nilai yang digunakan adalah sebagai berikut :

Klasifikasi 8	: 40	Klasifikasi 4	: 10
Klasifikasi 7	: 30	Klasifikasi 3	: 5
Klasifikasi 6	: 20	Klasifikasi 2	: 0
Klasifikasi 5	: 15	Klasifikasi 1	: 0

Bobot nilai untuk pendidikan formal

Pendidikan lebih tinggi dari syarat	:15
Pendidikan sesuai syarat	:10
Pendidikan dibawah satu tingkat diibawah syarat	:5

Bobot nilai untuk lama jabatan

Lebih atau sama dengan 3 tahun	:15
2 tahun	:10
s.d 1 tahun	=5

Bobot nilai untuk selisih golongan

Selisih 0	:15
Selisih 1	:10
Selisih 2	:5

Bobot nilai untuk pengalaman kerja

Pengalaman kerja sesuai syarat	:15
Pengalaman kerja tidak sesuai syarat	:10

Bobot nilai untuk kursus

Kursus sesuai syarat :10

Kursus tidak sesuai syarat :5

Bobot nilai untuk pelanggaran

Peringatan pertama : -5

Peringatan kedua : -10

Peringatan pertama dan terakhir : -15

Bobot nilai untuk rekomendasi kesehatan

Pegawai dinyatakan sehat : 15

Bobot nilai untuk Assessment Tes

Bobot nilai ini digunakan jika pegawai memiliki hasil tes assement atau aspek kompetensi assessment tes disyaratkan. Perumusan mengenai penggunaan aspek kompetensi Assessment tes adalah assessment pegawai – assessment jabatan * bobot nilai.

ACH	: 5	TW	: 5
CO	: 5	TL	: 5
IT	: 5	AT	: 4
INF	: 5	CT	: 3
IU	: 5	EXP	: 2
CSO	: 5	SCT	: 4
IMP	: 5	SCF	: 2
OA	: 5	FLX	: 5
RB	: 5	OC	: 5
DO	: 5	SO	: 5
DIR	: 5	BO	: 5

Dari penjelasan spesifikasi jabatan dan bobot nilai diatas, maka uji coba ini akan diawali dengan membandingkan dan menilai data pegawai dengan data jabatan secara manual terlebih dahulu. Proses untuk membandingkan dan menilai adalah sebagai berikut :

Untuk data pegawai A

Kinerja

Rata2 kinerja yang dimiliki oleh pegawai A dalam 3 tahun terakhir adalah 2, maka pegawai A memiliki sub nilai = 0.

Pendidikan formal

Pendidikan terakhir yang dimiliki oleh pegawai A ini adalah S1, dan syarat pendidikan formal yang ada didalam spesifikasi jabatan adalah S1, maka pegawai A memiliki kesesuaian dengan syarat jabatan pendidikan formal sehingga pegawai A memiliki sub nilai = 10.

Lama Jabatan

Lama jabatan terakhir yang dimiliki oleh pegawai A terhitung sampai tahun 2006 adalah 1 tahun, maka pegawai A memiliki sub nilai = 5.

Selisih golongan

Selisih antara golongan jabatan pada jabatan KA Bagian A dengan golongan upah pegawai A adalah 3, maka pegawai A memiliki sub nilai = 0.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja yang disyaratkan adalah administrasi atau keuangan pada perusahaan PT.Pertamina (Persero) Upms V, sedangkan pegawai A memiliki kesesuaian diantara salah satu yang disyaratkan, maka Pegawai A mendapatkan sub nilai = 15.

Kursus

Pegawai A memiliki kursus yang satupun tidak sesuai dengan kursus yang disyaratkan, maka Pegawai A memperoleh sub nilai = 5.

Pelanggaran

Pegawai A belum pernah memiliki pelanggaran, oleh karena itu pegawai A tidak perlu mendapatkan nilai minus dari aspek kompetensi pelanggaran.

Rekomendasi kesehatan

Pegawai A mendapatkan rekomendasi kesehatan yang menyatakan dirinya adalah sehat, sehingga Pegawai A memperoleh sub nilai = 15.

Assessment Tes

Pegawai A memiliki hasil tes assessment maka, perolehan sub nilai dari aspek kompetensi assessment tes ini adalah sebagai berikut :

ACH	:	5	TW	:	-10
CO	:	0	TL	:	0
IT	:	-5	AT	:	0
INF	:	-10	CT	:	-3
IU	:	5	EXP	:	4

CSO	:	5	SCT	:	0
IMP	:	-5	SCF	:	-2
OA	:	-5	FLX	:	5
RB	:	10	OC	:	5
DO	:	5	SO	:	0
DIR	:	-5	BO	:	5

Jadi, total nilai assessment yang diperoleh pegawai A adalah 4, dan total nilai keseluruhan yang diperoleh Pegawai A adalah **54**.

Dengan kriteria penilaian yang sama dengan pegawai A pada setiap aspek kompetensi, maka sub-sub nilai yang diperoleh Pegawai B dan Pegawai-pegawai yang lain adalah sebagai berikut :

Tabel 6.1 Contoh Daftar Penilaian Kompetensi Calon Pemegang Jabatan.

Nama Pegawai	Aspek Kompetensi									
	Kinerja	Pendidikan Formal	Lama jabatan	Selish Golongan	Pengalaman Kerja	Kursus	Pelanggaran	Kesehatan	Total Assessment Tes	Total Nilai Keseluruhan
Pegawai B	15	5	15	0	15	10	-5	15	-13	57
Pegawai C	20	10	15	0	10	5	-	0	-18	42
Pegawai D	20	10	15	10	10	10	-	15	-34	56
Pegawai E	15	10	15	0	10	10	-	15	-16	59
Pegawai F	15	10	10	0	15	5	-10	15	7	67
Pegawai G	20	10	10	10	10	10	-	15	-12	73
Pegawai H	10	10	10	0	15	10	-	-	-21	34
Pegawai I	10	5	15	0	10	10	-5	15	-22	38
Pegawai J	30	10	10	5	15	10	-	15	-13	82

Setiap pegawai telah melalui proses penilaian dan telah memperoleh nilai sesuai kompetensi yang dimiliki, selanjutnya adalah mendaftar total nilai dari setiap contoh pegawai yaitu :

Tabel 6.2 Contoh Daftar Total Nilai Calon Pemegang Jabatan.

Nama	Total Nilai
Pegawai A	54
Pegawai B	57
Pegawai C	42

Pegawai D	56
Pegawai E	59
Pegawai F	67
Pegawai G	73
Pegawai H	34
Pegawai I	38
Pegawai J	82

Dari hasil tabel diatas, dapat diketahui total nilai dari setiap pegawai, untuk langkah selanjutnya adalah mendaftar pegawai yang memiliki total nilai terbesar sampai yang terkecil, berikut contoh daftar pegawai yang sudah teranking:

Tabel 6.3 Contoh Daftar Total Nilai Calon Pemegang Jabatan Teranking.

Nama	Total Nilai
Pegawai J	82
Pegawai G	73
Pegawai F	67
Pegawai E	59
Pegawai B	57
Pegawai D	56
Pegawai A	54
Pegawai C	42
Pegawai I	38
Pegawai H	34

Langkah-langkah dalam penjelasan penilaian secara manual diatas merupakan langkah yang dilakukan dalam sistem untuk menilai dan mencari calon pemegang jabatan. Sampai dengan tahapan pengurutan nilai calon diatas, maka proses penilaian secara manual telah mendapatkan hasil. Langkah selanjutnya adalah melakukan proses perbandingan dan penilaian dengan menggunakan sistem penilaian kompetensi calon pemegang jabatan. Dimulai dari menambah data lowongan, dengan nama jabatan lowong yang sama dengan spesifikasi pada proses manualnya.

Tambah Lowongan

Atribut Lowongan

ID Lowongan : 15

Nama Jabatan : Kepala Bagian A

Lihat Spesifikasi jabatan

Spesifikasi Jabatan

LEVEL SGT : 2

LEVEL SCF : 4

LEVEL FLX : 2

LEVEL DO : 2

LEVEL SO : 2

LEVEL BO : 2

Pengalaman Kerja:

Nama Kategori: Keuangan

Informasi Calon

Calon yang diusulkan No. Pekerja : 102

Jumlah calon yang diinginkan dari hasil proses : 8

Kirim Batal

Gambar 6.1 Uji menambah data lowongan.

Kemudian melakukan perubahan pada bobot nilai yang digunakan dalam proses penyeleksian, seperti pada gambar 6.2 di bawah ini.

Aspek Kompetensi

Nama Jabatan : Kepala Bagian A

Bobot Klasifikasi Kinerja		Bobot Nilai Selisih Kinerja			Bobot Nilai assessment tes	
Klas. 8 : 40	Klas. 4 : 10	Sel.(-)7 : 0	Sel.(-)2 : 0	Sel. 3 : 0	ACH : 5	TW : 5
Klas. 7 : 30	Klas.3 : 5	Sel.(-)6 : 0	Sel.(-)1 : 0	Sel. 4 : 0	CO : 5	TL : 5
Klas. 6 : 20	Klas.2 : 0	Sel.(-)5 : 0	Sel. 0 : 0	Sel. 5 : 0	IT : 5	AT : 4
Klas. 5 : 15	Klas.1 : 0	Sel.(-)4 : 0	Sel. 1 : 0	Sel. 6 : 0	INF : 5	CT : 3
		Sel.(-)3 : 0	Sel. 2 : 0	Sel. 7 : 0	IU : 5	EXP : 2
Bobot Nilai Pengalaman Kerja		Bobot Nilai Pendidikan Formal			CSO : 5	
Pengalaman kerja ada & sesuai : 15		Pendidikan Lebih Tinggi Syarat : 15			IMP : 5	SCT : 4
Pengalaman kerja ada tidak sesuai : 10		Pendidikan Sesuai Syarat : 10			OA : 5	SCF : 2
Bobot Nilai Lama Jabatan		Pendidikan 1 tingkat dibawah syarat : 5			RB : 5	
Lebih atau sampai dengan 3 tahun : 15		Bobot Nilai Pelanggaran			DO : 5	
2 tahun : 10		Peringatan pertama : 5			DIR : 5	SO : 5
sampai dengan 1 tahun : 5		Peringatan kedua : 10				BO : 5
Bobot Nilai Selisih Gol.		Bobot Nilai Kursus			Bobot Nilai Kesehatan	
Selisih = 0 : 15		Kursus ada & sesuai : 10		Sehat : 15		
Selisih = 1 : 10		Kursus ada tidak sesuai : 5				
Selisih = 2 : 5						

Ubah Keluar

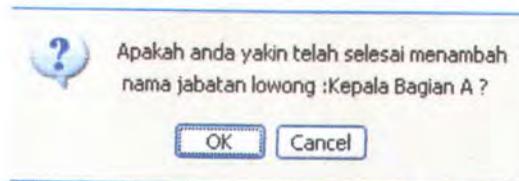
Gambar 6.2 Uji Ubah Bobot Nilai.

Dalam menambahkan data lowongan dengan nama jabatan Kepala Bagian A, juga perlu menambahkan nama calon yang diusulkan (jika ada) dan jumlah calon yang diinginkan dari proses penyeleksian. Pengisian jumlah calon memiliki batasan antara 1 sampai dengan 5 calon. Jika pengisian *field* lebih dari batasan yang diberikan, maka sistem akan memberikan pesan berikut ini



Gambar 6.3 Uji penanganan pengisian jumlah calon.

Jika telah mengganti jumlah calon yang sesuai dengan batasan maka sistem memberikan konfirmasi terlebih dahulu. Jika telah selesai menambah, hasil penambahan dapat dilihat pada *frame* monitoring pengawas yang terdapat didalam menu kabinet strategis dan bersamaan pula hasil terdapat pada *frame* lihat informasi lowongan yang ada menu kabinet monitoring.



Gambar 6.4 Uji konfirmasi penambahan data lowongan.

Belum Dikerjakan				Sudah Dikerjakan				Sudah Selesai			
List lowongan											
Nama Jabatan L...			Jumlah Calon		TGL Lowong		Pegawai yg dius...				
Kepala Bagian A			3		2006-01-17		107				

Gambar 6.5 Uji Monitor Pengawas.



Gambar 6.6 Uji lihat informasi lowongan.

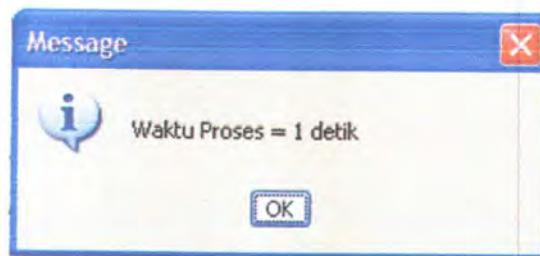
Dapat dilihat pada *frame* lihat informasi lowongan bahwa jumlah calon yang diinginkan adalah 3 calon. Sesuai dengan batasan jumlah calon yang ditambahkan pada saat penambahan data lowongan.

Setelah melihat informasi lowongan, kemudian memilih data lowongan yang dikerjakan dan menekan tombol kerjakan, dalam hal ini data yang dikerjakan adalah jabatan Kepala Bagian A. Setelah itu sistem akan menampilkan *frame* cari calon.

Nama Pegawai	Skor Total
Pegawai J	82.0
Pegawai G	73.0
Pegawai F	67.0

Gambar 6.7 Uji Cari Calon.

Tampak pada gambar 6.7, hasil dari pencarian calon pemegang jabatan adalah sebanyak 3 calon, sesuai dengan penambahan yang diberikan pada saat penambahan lowongan. Untuk menghasilkan 3 daftar calon terbaik seperti pada gambar diatas, sistem melakukan proses penilaian pada setiap pegawai, dimana langkah-langkah proses penilaian sama dengan proses penilaian secara manual yang telah dijelaskan sebelumnya. Sistem memproses dengan waktu 1 detik yang memproses sebanyak 10 pegawai.



Gambar 6.8 informasi waktu pencarian dan penilaian calon dalam sistem.

Setelah selesai, maka selanjutnya menyimpan daftar 3 calon terbaik tersebut dengan menekan tombol simpan. Maka hasil dapat dilihat pada menu kabinet strategis pada *frame* monitor pengawas didalam *jTabbedPane* sudah dikerjakan.

Belum Dikerjakan	Sudah Dikerjakan	Sudah Selesai	
List lowongan			
Nama Jabatan L...	Jumlah Calon	TGL Lowong	Pegawai yg dius...
KA.PENGADAAN	5	2005-12-19	105
PWS GAJI	5	2005-12-22	102
Sekretaris	2	2005-12-22	101
Pem.Madya Senior	5	2005-12-22	101
PWS.UT.RENBANG	3	2005-12-22	101
KA PEMASARAN	4	2005-12-22	106
KA PELUMAS	4	2005-12-22	106
KA PWS TAMBANG	3	2005-12-22	106
KA KEUANGAN	3	2005-12-22	107
Kepala Bagian A	3	2006-01-17	107

Gambar 6.9 Uji Monitor Pengawas dengan status sudah dikerjakan.

Selanjutnya adalah melihat calon yang telah terseleksi dengan menekan tombol lihat nilai. Maka sistem akan menampilkan *frame* data calon pemegang jabatan. Pada *frame* ini akan tampak hasil penyimpanan data calon yang terseleksi dan calon yang diusulkan. Calon yang diusulkan tampak pada daftar calon pemegang jabatan yang pada kolom komentar terdapat pernyataan *default* dari sistem yaitu <<usulan>>. Lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 6.10.



Data Calon Pemegang Jabatan

Nama Jabatan Lowong : Kepala Bagian A

Daftar Calon Pemegang Jabatan

Id Data Calon	No Pekerja	Nama Calon	Total Nilai	Komentar
92	109	Pegawai J	82.0	
93	106	Pegawai G	73.0	
94	105	Pegawai F	67.0	
91	107	Pegawai H	34.0	<<usulan>>

Masukkan Jumlah Calon Yang Ingin Ditambahkan

Jumlah Calon :

Pegawai yang diusulkan

Gambar 6.10 Uji Lihat Data Calon Pemegang Jabatan.

Selanjutnya adalah melihat lebih detail nilai dari setiap calon yang terseleksi, yaitu dengan menekan tombol detail nilai, maka sistem akan menampilkan detail nilai setiap kompetensi calon yang terseleksi.

Pada langkah ini dapat dibuktikan bahwa hasil nilai yang diproses sistem, sama dengan hasil proses yang dilakukan secara manual. Untuk mengetahui contoh hasil proses penilaian secara detail dapat dilihat pada contoh gambar 6.11.

Selanjutnya, jika calon yang terdaftar dirasa belum cukup, maka dapat dilakukan penambahan calon cadangan, yaitu dengan menekan tombol Tambah Calon, maka pada *frame* yang sama sistem akan menampilkan *field* jumlah calon. Jumlah calon yang ditambahkan adalah terbatas, dapat dilihat pada daftar calon pemegang jabatan, terdiri dari 3 calon yang calon terbaik dan 1 calon yang diusulkan, ini berarti jumlah calon yang mungkin untuk ditambahkan sebanyak 2, karena batas maksimal yang diberikan untuk menampilkan calon terbaik adalah 5. Sebagai contoh, pada gambar 6.12 *field* diisi jumlah calon sebanyak 5, maka

sistem akan memberikan informasi bahwa jumlah calon yang mungkin untuk ditambahkan adalah sebanyak 2.

Nama Jabatan Lowong : Kepala Bagian A

Daftar Detail Nilai Calon Pemegang Jabatan

Kompetensi	109	106	105	107
Kinerja	30.0	20.0	15.0	10.0
Pendidikan Formal	10.0	10.0	10.0	10.0
Selisih Golongan	5.0	10.0	0.0	0.0
Lama Jabatan	10.0	10.0	10.0	10.0
Pengalaman Kerja	15.0	10.0	15.0	15.0
Kursus	10.0	10.0	5.0	10.0
Pelanggaran	0.0	0.0	10.0	0.0
Kesehatan	15.0	15.0	15.0	0.0
ACH	0.0	5.0	0.0	-5.0
CO	0.0	-5.0	0.0	0.0

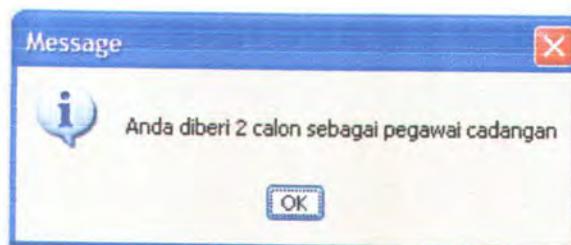
Cetak

Gambar 6.11 Uji hasil Detail Nilai Setiap Aspek Kompetensi

Masukkan Jumlah Calon Yang Ingin Ditambahkan

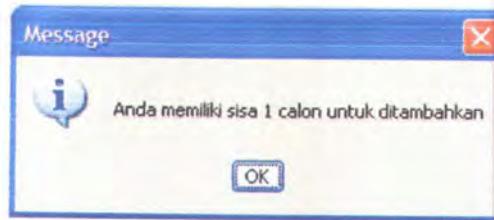
Jumlah Calon :

Gambar 6.12 Uji penambahan calon sebagai pegawai cadangan.



Gambar 6.13 Uji pesan informasi sisa calon yang diberikan.

Jika pengisian *field* sesuai dengan batasan yang diberikan, maka sistem terlebih dahulu memberikan informasi sisa jumlah calon yang mungkin untuk ditambahkan. Sebagai contoh, *field* diisi dengan jumlah calon sebanyak 1, maka sistem akan menampilkan pesan seperti pada gambar 6.14, dan sistem akan menambahkan pada daftar calon pemegang jabatan seperti pada gambar 6.15.

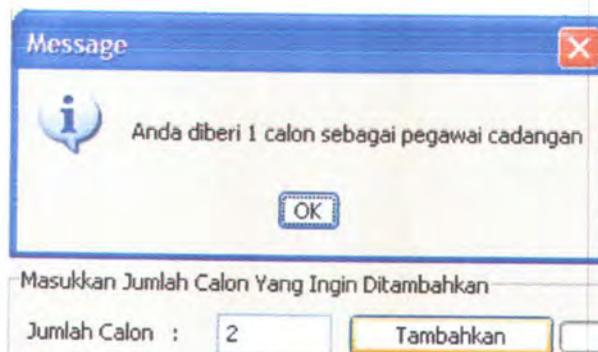


Gambar 6.14 Uji pesan jumlah calon yang tersisa.

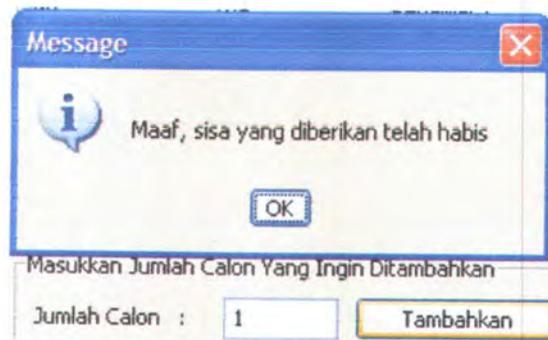
No Pekerja	Nama Calon	Total Nilai	Komentar
109	Pegawai J	82.0	
106	Pegawai G	73.0	
105	Pegawai F	67.0	
104	Pegawai E	59.0	
107	Pegawai H	34.0	<<usulan>>

Gambar 6.15 Uji hasil penambahan calon.

Setelah melakukan penambahan calon sebelumnya, seperti pada gambar diatas, maka ada kemungkinan kesalahan, seperti lupa akan sisa yang diberikan untuk penambahan calon yang mungkin, maka sistem ini akan tetap memberikan pesan sisa calon untuk ditambahkan. Sebagai contoh, proses penambahan sebelumnya telah dilakukan sebanyak 1 calon dan jumlah yang tersisa adalah 1, jika *field* diisi sebanyak 2 calon maka sistem akan memberikan pesan, seperti pada gambar 6.16. Dan apabila sisa telah habis maka, sistem akan memberikan pesan seperti pada gambar 6.17. Hasil penambahan seluruhnya dapat dilihat pada gambar 6.18.



Gambar 6.16 Uji pesan informasi calon yang tersisa.



Gambar 6.17 Uji pesan sisa calon telah habis.

No Pekerja	Nama Calon	Total Nilai	Komentar
109	Pegawai J	82.0	
106	Pegawai G	73.0	
105	Pegawai F	67.0	
104	Pegawai E	59.0	
101	Pegawai B	57.0	
107	Pegawai H	34.0	<<usulan>>

Gambar 6.18 Uji hasil penambahan sisa calon telah habis.

Selanjutnya adalah memberikan komentar pada calon yang terseleksi, dapat dilakukan dengan memilih calon terlebih dahulu dan menekan tombol Komentar, maka sistem akan menampilkan *frame* Tambah Komentar seperti pada gambar 5.19

Tambah komentar Calon

Jabatan Lowong : Kepala Bagian A

Nomor Pekerja : 109

Nama Pekerja : Pegawai J

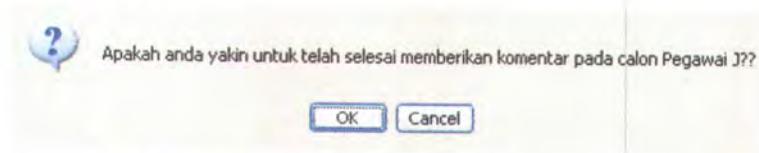
Isi Komentar

Layak sebagai pemegang jabatan

Simpan
Selesai

Gambar 6.19 Uji Pemberian Komentar.

Apabila telah selesai memberikan komentar sistem akan memberikan konfirmasi terlebih dahulu, seperti pada gambar 6.20. Hasil dari penambahan komentar dapat dilihat pada gambar dibawah 6.21.



Gambar 6.20 Uji Konfirmasi Pemberian Komentar.

No Pekerja	Nama Calon	Total Nilai	Komentar
109	Pegawai J	82.0	Layak sebagai pemegang jabatan
106	Pegawai G	73.0	Layak sebagai pemegang jabatan
105	Pegawai F	67.0	Perlu dipertimbangkan kembali
104	Pegawai E	59.0	Perlu dipertimbangkan kembali
101	Pegawai B	57.0	Perlu dipertimbangkan kembali
107	Pegawai H	34.0	<<usulan>>Belum layak

Gambar 6.21 Uji Hasil Pemberian Komentar.

Apabila detail nilai dari setiap pegawai ingin dicetak dapat menekan tombol , maka sistem akan menyajikan dalam bentuk laporan nilai kompetensi pegawai. Adapun gambar dari contoh format laporan nilai kompetensi pegawai dapat dilihat pada gambar 6.22.

Laporan Nilai Kompetensi Pegawai
PT PERTAMINA (PERSERO) UPms V

Nama Jabatan Lowong : Kepala Bagian A

Keterangan

109 Laya sebagai pemegang jabatan
106 Laya sebagai pemegang jabatan
105 Perlu dipertimbangkan kembali
104 Perlu dipertimbangkan kembali
101 Perlu dipertimbangkan kembali
107 <<usulan>> Sistem rekomendasi

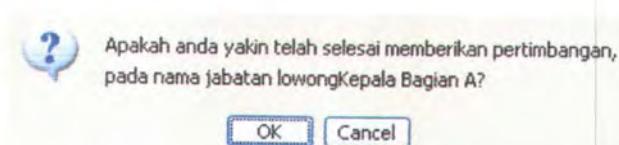
Detail Nilai

Kompetensi	109	106	105	104	101	107
Kerja	30.0	20.0	15.0	15.0	15.0	10.0
Pendidikan Formal	10.0	10.0	10.0	10.0	0.0	10.0
Seluruh Golongan	5.0	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Lama Jabatan	10.0	10.0	10.0	15.0	15.0	10.0
Pengalaman Kerja	15.0	10.0	15.0	10.0	15.0	15.0
Ramus	10.0	10.0	5.0	10.0	10.0	10.0
Pelenggaraan	0.0	0.0	10.0	0.0	0.0	0.0
Kemudahan	15.0	15.0	15.0	15.0	15.0	0.0
ACH	0.0	5.0	0.0	-5.0	0.0	-5.0
GO	0.0	-5.0	0.0	0.0	0.0	0.0
IT	0.0	0.0	0.0	-5.0	5.0	-10.0
HR	0.0	-10.0	0.0	0.0	10.0	0.0
RI	0.0	0.0	10.0	10.0	-5.0	0.0
CSD	0.0	-10.0	5.0	-5.0	-5.0	-5.0
BMP	5.0	5.0	-5.0	-5.0	0.0	-5.0
GA	0.0	0.0	5.0	5.0	10.0	5.0
RD	-5.0	10.0	5.0	5.0	0.0	5.0
DO	0.0	0.0	-5.0	-5.0	0.0	-5.0
DR	-5.0	-5.0	-10.0	-10.0	-10.0	-10.0
TW	-5.0	-5.0	-5.0	-5.0	-5.0	0.0
TL	-10.0	-5.0	-5.0	-5.0	10.0	0.0
AT	0.0	0.0	-4.0	0.0	-4.0	-4.0
CT	0.0	3.0	6.0	-3.0	-3.0	0.0
EXP	2.0	0.0	0.0	0.0	-4.0	-2.0
SCT	0.0	0.0	4.0	4.0	-4.0	4.0
SCF	0.0	0.0	-2.0	2.0	-4.0	-4.0
FLX	0.0	10.0	10.0	10.0	5.0	0.0

1/2006 8:46 PM Page 1 of 2

Gambar 6.22 Laporan Nilai Kompetensi Pegawai.

Jika proses pertimbangan yang dijelaskan diatas sudah selesai, maka dapat menekan tombol  pada *frame* Data Calon Pemegang Jabatan. Sebagai contoh, nama jabatan lowongan Kepala Bagian A telah selesai untuk diproses, maka sistem akan memberikan konfirmasi terlebih dahulu seperti pada gambar 6.23 dan sekaligus sistem akan memberikan status jabatan Kepala Bagian A adalah sudah selesai dan hasilnya dapat dilihat pada gambar Monitor Pengawas dengan status sudah selesai.



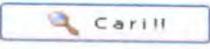
Gambar 6.23 Uji Konfirmasi Selesai Memberikan Pertimbangan.

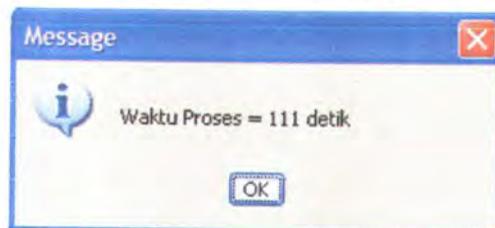
Belum Dikerjakan	Sudah Dikerjakan	Sudah Selesai	
List lowongan			
Nama Jabatan L...	Jumlah Calon	TGL Lowong	Pegawai yg dius...
KP	4	2005-12-20	103
pws	7	2005-02-20	102
KA KEUANGAN	3	2005-12-22	107
Kepala Bagian A	3	2006-01-11	102

Gambar 6.24 Uji Monitor Pengawas dengan status lowongan sudah selesai.

6.3.2 Uji Coba Kuantitas Data Proses Penilaian Kompetensi Calon Pemegang Jabatan.

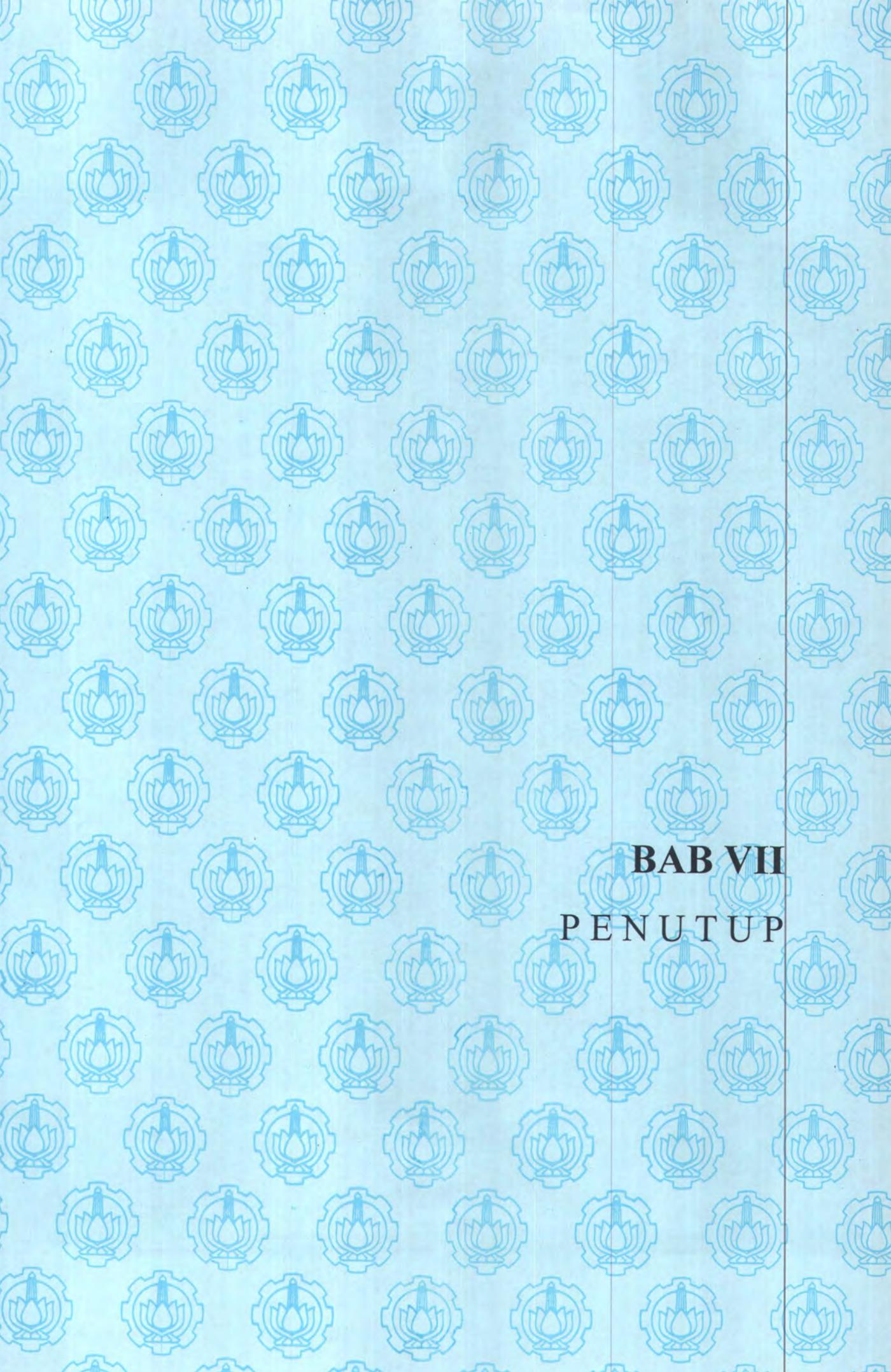
Uji coba kuantitas data proses penilaian calon pemegang jabatan ini merupakan uji proses penilaian calon dengan menggunakan data pegawai yang meliputi data pengalaman kerja sebanyak 6987 *record*, data kursus sebanyak 6590 *record*, data kinerja sebanyak 3337 *record*, data golongan upah sebanyak 1117 *record*, data pendidikan formal sebanyak 4431 *record*, data pelanggaran sebanyak 17 *record* dan data assessment sebanyak 1117 *record*. Uji coba ini menggunakan contoh data jabatan yang sama dengan contoh data jabatan pada proses uji coba sebelumnya.

Uji coba ini ditekankan pada kemampuan sistem dalam menangani data besar yang menyerupai data sebenarnya. Uji coba dimulai dengan menekan tombol  pada *frame* Cari Calon, maka sistem akan memproses penilaian calon dan menampilkan hasil waktu proses penilaian calon, yang disampaikan melalui pesan seperti pada gambar 6.25.



Gambar 6.25 Uji pesan waktu proses.

Pada proses uji coba ini membuktikan bahwa dengan menggunakan data besar yang menyerupai data sebenarnya sistem penilaian calon pemegang jabatan ini dapat memproses dengan waktu 111 detik.



BAB VII
PENUTUP

BAB VII

PENUTUP

Bab ini menjelaskan mengenai simpulan dari sistem yang dibangun dalam tugas akhir ini, yang dilengkapi dengan saran untuk pengembangan sistem kedepan.

7.1 SIMPULAN

Berdasarkan hasil tugas akhir yang dilakukan, didapatkan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- A. Informasi yang diperlukan oleh manajemen terkait dalam penilaian kompetensi calon pemegang jabatan adalah spesifikasi jabatan lowong, kuota calon hasil penyeleksian, bobot nilai proses penyeleksian, daftar calon pemegang jabatan dan nilai dari setiap kompetensi yang dimiliki calon pemegang jabatan.
- B. Berdasarkan spesifikasi kebutuhan yang didapatkan, menjelaskan bahwa sistem ini dapat menghilangkan peranan pengawas dalam menyeleksi calon pemegang jabatan secara manual, yaitu mencari pegawai yang berkompeten harus melimpahkan berkas-berkas yang memakan tempat dan waktu lama.
- C. Berdasarkan format pertanyaan wawancara yang ada, aspek kompetensi yang digunakan sebagai faktor penyeleksian sudah ditetapkan, sehingga desain sistem yang dibuat berdasar atas aspek kompetensi yang sudah ditetapkan tidak mendukung adanya fleksibilitas dalam penambahan aspek kompetensi baru.
- D. Berdasarkan desain yang dibuat, dapat mengimplementasikan sistem yang menghasilkan calon pemegang jabatan yang selektif, lebih fleksibel dalam penambahan kuota calon cadangan dan mencetak sebuah laporan dengan format isi yang dinamis.
- E. Berdasarkan hasil uji coba, beberapa fungsi untuk menilai calon pemegang jabatan memiliki kesesuaian dengan proses penilaian secara manual,

bahkan dengan menggunakan data besar yang menyerupai data sebenarnya, sistem ini dapat menyelesaikan penilaian kompetensi calon dengan waktu relatif kecil.

7.2 SARAN

Saran yang diberikan untuk pengembangan sistem kedepan adalah :

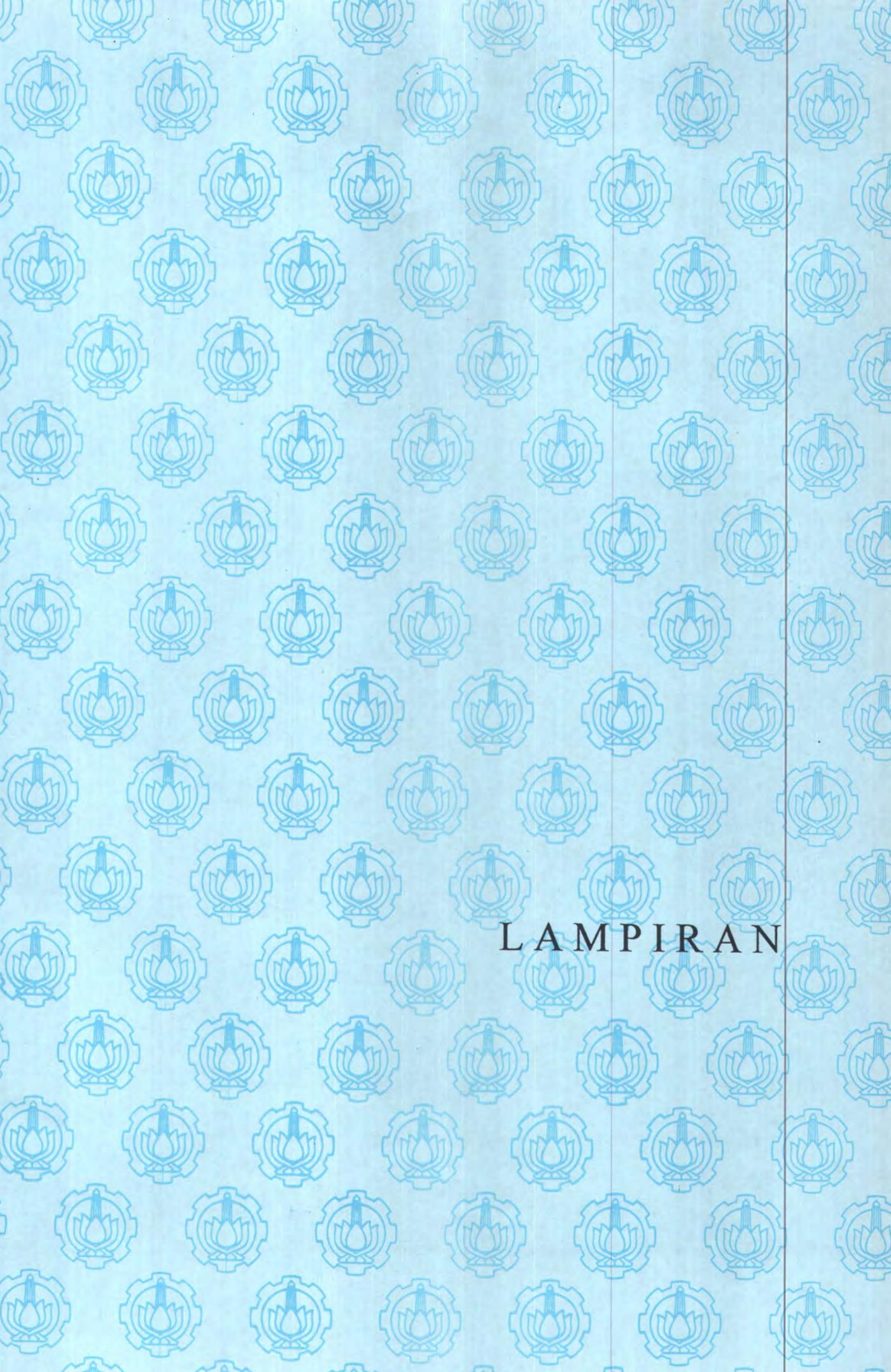
- Pada sistem ini tidak memiliki fungsi untuk menambah aspek kompetensi baru, diharapkan pengembangan kedepan aspek kompetensi dapat lebih fleksibel, sehingga dapat menambah aspek kompetensi yang baru setiap saat.



DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PUSTAKA

- [BHB-04] Bambang Hariyanto, "Sistem Manajemen Basisdata, Pemodelan, Perancangan dan Terapannya ", Informatika, Bandung, 2004
- [DWR-03] Dharwiyanti, Sri; Wahono, Romi Satria., "Pengantar Unified Modelling Language (UML)", IlmuKomputer.Com, 2003
- [EBJ-03] Eric M. Burke, Brian M. Coyner, "Java Extreme Programming Cook Book", O'Reilly, 2003.
- [FCG-99] Faustino Cardoso Gomes, "Manajemen Sumber Daya Manusia", , Andi Offset, yogyakarta, 1999.
- [GDR-97] Garry Dessler, "Human Resource Management", Edisi ke-7, Prentice Hall, Inc, 1997.
- [GCJ-02] Gary Cornell, Cay S. Horstmann, "Core Java", Prentice Hall, Inc, 2002
- [GJU-02] Ginanjar Utama, "Berfikir Objek : Cara Efektif Menguasai Java", IlmuKomputer.Com, 2002.
- [HHO-01] Hani Handoko, Edisi ke-2 "Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia" BPFE, Yogyakarta, 2001
- [MSF-84] Musanef, Edisi ke-2 "Manajemen Kepegawaian di Indonesia", Gunung Agung-Jakarta, 1984
- [PUS-01] PUSDIKNAKES. "Kompetensi Pegawai ". Diakses 12 September 2005, dari <http://www.pusdiknakes.or.id>
- [PKP-00] "Pedoman Kompetensi PT.PERTAMINA (PERSERO)", 2000.
- [RDA-03] Ridwan Sanjaya, "Membuat Aplikasi Windows Multiplatform dengan Java GUI ", Elex Media Komputindo, 2003
- [RJD-03] Raghu Ramakrishnan, Johannes Gehrke, Mike; *Database Management System*, 3 th Edition, The McGraw-Hill Companies
- [SUH-02] Suhendar, A.; Gunadi, H. 2002, "Visual Modelling Menggunakan UML dan Rational Rose", Informatika.
- [SSR-03] Sinan Si Alhir, A, "Learning UML", O'Reilly, 2003.



LAMPIRAN

LAMPIRAN A

Format Pertanyaan Wawancara

MONITORING**Petunjuk Pengisian**

Pertanyaan boleh dijawab secara langsung dilembar pertanyaan, dengan ketentuan sebagai berikut :

- Untuk form berbentuk , hanya boleh memilih salah satu jawaban dengan memberi tanda silang
- Untuk form berbentuk [], boleh memilih lebih dari satu jawaban dengan cara menandai [√].
- Untuk form berbentuk ... , diharapkan mengisi titik-titik tersebut.

NB : Apabila jawaban tidak mencukupi di lembar ini, maka boleh ditulis di lembar yang lain.

Diisi Oleh : _____

Jabatan : _____

Tujuan : Mengetahui proses monitoring dalam pelaksanaan penentuan calon pemegang jabatan.

No.	Pertanyaan
1	Bagaimana pengawasan pelaksanaan penentuan calon pemegang jabatan yang dilakukan saat ini ? <input type="checkbox"/> Secara langsung <input type="checkbox"/> berdasar pada dokumen, sebutkan... <input type="checkbox"/> Lainnya, sebutkan ...
2	Menurut perkiraan anda, berapa rata-rata fungsi terkait mengajukan usulan dan permintaan didalam sebulan ? <input type="checkbox"/> 1 - 5 kali <input type="checkbox"/> 6 - 10 kali <input type="checkbox"/> 11 - 15 kali <input type="checkbox"/> lainnya, sebutkan ...
3	Di dalam pelaksanaan penentuan calon pemegang jabatan selama ini, apakah memiliki permasalahan yang sekiranya dapat mengganggu jalannya pelaksanaan penentuan calon pemegang jabatan ? <input type="checkbox"/> Tidak <input type="checkbox"/> Ya, permasalahan apa yang terjadi ...
4	Apakah hasil dari pelaksanaan penentuan calon pemegang jabatan dapat memenuhi permintaan dari fungsi terkait ? <input type="checkbox"/> Sudah <input type="checkbox"/> Belum, mengapa ...
5	Meliputi aspek apa saja spesifikasi jabatan ? <input type="checkbox"/> Pendidikan minimal yang diperlukan <input type="checkbox"/> Kursus yang harus diikuti <input type="checkbox"/> Golongan Jabatan <input type="checkbox"/> Pengalaman Kerja <input type="checkbox"/> Hasil Assessment tes <input type="checkbox"/> Lainnya, sebutkan ...
6	Apa yang dimaksud spesifikasi tenaga kerja dari permintaan calon pekerja fungsi lain? <input type="checkbox"/> Spesifikasi pekerja yang sesuai dengan spesifikasi jabatan <input type="checkbox"/> Lainnya, sebutkan ...
7	Apa yang dimaksud dengan kualitas dari permintaan calon pekerja fungsi lain ? <input type="checkbox"/> syarat kualitas pekerja <input type="checkbox"/> syarat kualitas jabatan

	<input type="checkbox"/> lainnya, sebutkan ...
8	<p>Dalam menentukan calon pemegang jabatan, apakah cara pencariannya masih dengan cara manual?</p> <input type="checkbox"/> Ya, efektifkah cara seperti itu ? <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Tidak, alasannya ... <input type="checkbox"/> Efektif, alasannya ... <input type="checkbox"/> Tidak, ada cara yang lain? <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> tidak <input type="checkbox"/> ada, sebutkan ...(Menurut anda, efektifkah cara yang anda sebutkan?)
9	<p>Di dalam melaksanakan penempatan pekerja di suatu jabatan yang lowong maka perlu adanya persiapan calon pengganti, calon pengganti tersebut diseleksi dengan memperhatikan profil kompetensi pekerja & kompetensi jabatan. Menurut anda, manakah aspek kompetensi yang perlu digunakan didalam menentukan calon pemegang jabatan?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Klasifikasi kinerja (rata-rata 3 tahun terakhir) <input type="checkbox"/> Pendidikan formal dan pendidikan khusus <input type="checkbox"/> Lama menjabat <input type="checkbox"/> Sertifikasi yang dimiliki <input type="checkbox"/> Selisih Gol. upah pekerja dengan Gol. Jabatan <input type="checkbox"/> Pengalaman kerja <input type="checkbox"/> Pelanggaran yang dikenai <input type="checkbox"/> Hasil Assessment tes <input type="checkbox"/> Kesehatan <input type="checkbox"/> Lainnya, sebutkan...
10	<p>Apakah calon pemegang jabatan dalam pelaksanaan penentuan calon pemegang jabatan saat ini telah diberikan prioritas ?</p> <input type="checkbox"/> Belum, menurut anda, perlukah calon pemegang jabatan diberikan prioritas? <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Perlu, alasannya ... <input type="checkbox"/> Tidak perlu, alasannya ... <input type="checkbox"/> Sudah, apakah menggunakan point system ? <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ya <input type="checkbox"/> tidak <input type="checkbox"/> Lainnya, sebutkan ... <input type="checkbox"/> Lainnya,sebutkan ...
11	<p>Kinerja pekerja ditentukan berdasarkan penilaian pekerja atau atasan yang bersangkutan, dengan menggunakan formulir SMK (Sistem Manajemen Kinerja) yang terdiri dua dimensi yaitu dimensi sasaran kerja dan dimensi kompetensi. Apakah benar hasil dari SMK tersebut yaitu berupa klasifikasi kinerja berurut mulai nilai terendah diklasifikasi 1 s.d yang terbaik pada klasifikasi 8 ?</p> <input type="checkbox"/> Benar <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> salah, alasannya ... <input type="checkbox"/> Lainnya, sebutkan ...
14	<p>Apakah benar, golongan upah pekerja yang ada saat ini terdiri atas 16 golongan dan golongan jabatan terdiri atas 14 golongan ?</p> <input type="checkbox"/> Benar <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> salah, alasannya ...
15	<p>Di dalam menilai aspek kompetensi diperlukan adanya batasan untuk memberikan nilai dari setiap aspek kompetensi. Menurut anda, atribut persyaratan apa saja yang perlu diberikan bobot nilai dilihat beberapa aspek kompetensi berikut ini: (Beberapa aspek kompetensi dibawah ini yang tidak terpilih di no 9, boleh tidak dijawab.)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pendidikan Formal <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Pendidikan formal lebih tinggi dari persyaratan(i) <input type="checkbox"/> Pendidikan formal sesuai syarat jabatan(j) <input type="checkbox"/> Pendidikan formal satu tingkat dibawah persyaratan(i),(j)

[] lainnya, sebutkan ...

- Pendidikan khusus
 - [] Program kaderisasi fungsional sesuai persyaratan
 - [] Program kaderisasi fungsional diluar persyaratan
- Lama menjabat
 - [] lebih dari 3 tahun
 - [] 2 tahun
 - [] s.d 1 tahun
 - [] lainnya, sebutkan ...
- Sertifikasi yang dimiliki
 - [] Memiliki sertifikasi dan sesuai persyaratan
 - [] Memiliki sertifikasi diluar persyaratan
 - [] Tidak memiliki sertifikasi
 - [] Lainnya, sebutkan ...
- Selisih Golongan upah dan jabatan
 - [] selisih 0 (Plafon)
 - [] selisih 1
 - [] selisih 2
 - [] Lainnya, sebutkan ...
- Pengalaman kerja
 - [] memiliki pengalaman kerja dan sesuai persyaratan
 - [] memiliki pengalaman kerja diluar persyaratan
 - [] tidak memiliki pengalaman kerja
 - [] Lainnya, sebutkan ...
- Pelanggaran yang dikenai
 - [] tidak ada pelanggaran
 - [] menerima peringatan pelanggaran pertama
 - [] menerima peringatan pelanggaran kedua
 - [] menerima peringatan pelanggaran ketiga
 - [] Lainnya, sebutkan ...
- Kesehatan
 - [] Sehat
 - [] Tidak sehat
 - [] Lainnya, sebutkan ...

16 Dari batasan pemberian nilai setiap aspek kompetensi, menurut anda perlukah dilakukan perubahan/edit pada bobot nilai ?

- Perlu
- Tidak perlu
- Lainnya, sebutkan ...

PELAKSANA**Petunjuk Pengisian**

- Pertanyaan boleh dijawab secara langsung dilembar pertanyaan, dengan ketentuan sebagai berikut :
 - Untuk form berbentuk , hanya boleh memilih salah satu jawaban dengan memberi tanda silang
 - Untuk form berbentuk [], boleh memilih lebih dari satu jawaban dengan cara menandai [√].
 - Untuk form berbentuk ... , diharapkan mengisi titik-titik tersebut.
- Pertanyaan no 2,3,4,5 boleh dijawab apabila, no 1 anda pilih jawaban Ya.
- Pertanyaan no 6 dan 7 boleh dijawab apabila, no 5 anda pilih jawaban Pernah.

NB : Apabila jawaban tidak mencukupi di lembar ini, maka boleh ditulis di lembar yang lain.

Diisi Oleh : _____

Jabatan : _____

Tujuan : Memperoleh gambaran kegiatan pelaksana dalam melaksanakan pekerjaan dengan menggunakan komputer.	
No.	Pertanyaan
1	<p>Dalam mengerjakan tugas anda sehari-hari, apakah penyelesaian pekerjaan anda dibantu dengan menggunakan komputer ?</p> <p><input type="checkbox"/> Ya, seringkah anda menggunakan komputer ?</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/> Sering (± 5 jam sehari), pekerjaan apa yang anda lakukan ...(sebutkan)</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/> Jarang (± 1 jam sehari), pekerjaan apa yang anda lakukan ...(sebutkan)</p> <p style="padding-left: 20px;"><input type="checkbox"/> Lainnya, sebutkan ...</p> <p><input type="checkbox"/> Tidak, adakah alat bantu lain ?</p> <p style="padding-left: 40px;"><input type="checkbox"/> Ada, sebutkan ...</p> <p style="padding-left: 40px;"><input type="checkbox"/> Tidak</p>
2	<p>Pernahkah anda mengalami kesulitan didalam menyelesaikan pekerjaan anda dengan menggunakan komputer ?</p> <p><input type="checkbox"/> Pernah, pekerjaan apa ?</p> <p style="padding-left: 40px;">[] pendokumentasian, dokumentasi apa ... (sebutkan)</p> <p style="padding-left: 40px;">[] Lainnya, sebutkan ...</p> <p><input type="checkbox"/> Tidak pernah</p>
3	<p>Adakah permasalahan yang anda hadapi ketika melakukan pekerjaan anda dengan menggunakan komputer ?</p> <p><input type="checkbox"/> Ada, permasalahan apa ?</p> <p style="padding-left: 40px;">[] Anda sendiri, sebutkan ... (masalah yang anda miliki)</p> <p style="padding-left: 40px;">[] Pada software, sebutkan ...(masalah dengan software yang anda gunakan)</p> <p style="padding-left: 40px;">[] Lainnya, sebutkan ...</p> <p><input type="checkbox"/> Tidak ada</p>
4	<p>Menurut anda, software apa yang paling mudah digunakan untuk membantu penyelesaian pekerjaan anda dengan komputer selama ini ?</p> <p>[] Microsoft Office (Ms.Word, Ms.Excel dll)</p> <p>[] Open Office</p> <p>[] Lainnya, sebutkan ...</p>
5	<p>Apakah anda pernah menggunakan suatu data dalam menyelesaikan pekerjaan anda dengan menggunakan komputer ?</p> <p><input type="checkbox"/> Pernah, data apa yang anda gunakan ?</p>

	<input type="checkbox"/> data pegawai <input type="checkbox"/> data jabatan <input type="checkbox"/> Lainnya, sebutkan ...	
	<input type="checkbox"/> Tidak pernah <input type="checkbox"/> Lainnya, sebutkan ...	
6	Untuk pekerjaan apa anda menggunakan data tersebut ? <input type="checkbox"/> pendokumentasian, dokumentasi apa ... (sebutkan) <input type="checkbox"/> Lainnya, sebutkan...	
7	Apakah data yang anda gunakan tersebut, dapat selalu memenuhi kebutuhan anda didalam menyelesaikan tugas pekerjaan anda ? <input type="checkbox"/> ya <input type="checkbox"/> tidak, alasannya ...	

LAMPIRAN B

Tabel Kebutuhan Sistem

Klasifikasi	Kebutuhan Sistem	Fungsional	Batasan
Strategis	Ketua membutuhkan data pegawai, data jabatan untuk mempertimbangkan calon pemegang jabatan	(Kode=KS-1) Melihat data spesifikasi jabatan dan data kompetensi calon/pegawai	-
	Ketua membutuhkan media untuk menambah data lowongan sekaligus menyampaikan informasi pegawai yang diusulkan dan jumlah calon dari hasil proses kepada pengawas	(Kode=KS-2) Menambah data lowongan jabatan dari pihak yang memberikan surat permintaan yang terdiri dari jenis / nama jabatan yang lowong, jumlah calon dan calon yang diusulkan pihak pemberi lowongan jabatan.	Diasumsikan bahwa data permintaan dari pihak pemberi surat permintaan telah ada.
	Informasi yang dibutuhkan oleh Ketua dalam penyajian laporan yaitu identitas calon, nama jabatan lowong, aspek kompetensi hasil penyeleksian calon.	(Kode=KS-3) <ul style="list-style-type: none"> Melihat daftar hasil penyeleksian calon beserta nilainya. Menyimpan dan mencetak laporan dari hasil penyeleksian calon beserta argumennya. 	-
	Ketua memerlukan media untuk menyampaikan informasi status calon pemegang jabatan yang digunakan sebagai bahan pertimbangan selanjutnya dalam DPKP	(Kode=KS-4) Menambahkan argumen kepada calon yang telah diseleksi.	-
	Ketua memerlukan media untuk mengawasi pekerjaan pengawas untuk menyeleksi calon pemegang jabatan	(Kode=KS-5) Memonitor pekerjaan penyeleksian calon pemegang Jabatan	Sistem tidak menangani pemberian keputusan terhadap calon yang diseleksi.

Klasifikasi	Kebutuhan Sistem	Fungsional	Batasan
Monitoring	<p>Pengawas membutuhkan alat untuk menyeleksi pegawai dengan menggunakan sistem penilaian yang ada dan aspek kompetensi sebagai faktor penyeleksian</p>	<p>(Kode=KM-1)</p> <ul style="list-style-type: none"> Melihat data spesifikasi jabatan, data kompetensi calon /pegawai, daftar bobot nilai penyeleksian calon dan daftar lowongan. 	<p>Aspek kompetensi pengalaman kerja dan kursus sudah dikategorikan.</p>
	<p>Pengawas memerlukan komponen pendukung proses penyeleksian yaitu data yang diperlukan didalam proses penyeleksian calon pemegang jabatan seperti data jabatan yang dalam hal ini berisi identitas jabatan dan spesifikasi / syarat jabatan. Sedangkan data lainnya yaitu seperti data pegawai yang dalam hal ini berisi identitas pegawai dan kompetensi pegawai. Aspek kompetensi yang digunakan yaitu klasifikasi kinerja, pendidikan formal,selisih golongan, lama jabatan, pengalaman kerja, kursus, kesehatan, pelanggaran dan hasil assessment tes.</p>	<p>(Kode=KM-2)</p> <ul style="list-style-type: none"> Mencari dan menilai calon pemegang jabatan berdasar permintaan data lowongan jabatan. <p>(Kode=KM-3)</p> <ul style="list-style-type: none"> Melihat daftar lowongan yang sudah dikerjakan 	
	<p>Pemberian bobot nilai terhadap aturan penyeleksian dianggap perlu oleh pengawas dikarenakan bobot nilai tersebut dapat sewaktu-waktu berubah sesuai dengan kebijakan dan kesepakatan pihak manajemen terkait.</p>	<p>(Kode=KM-4)</p> <p>Merubah bobot nilai kompetensi yang digunakan untuk proses penyeleksian.</p>	

Klasifikasi	Kebutuhan Sistem	Fungsional	Batasan
Pelaksana	Pelaksana membutuhkan media untuk menyiapkan berkas-berkas yang digunakan didalam proses penyeleksian	<ul style="list-style-type: none"> • Manajemen Data Jabatan (Kode=KP-1) • Manajemen Data Pegawai (Kode=KP-2) • Manajemen Data Fungsi (Kode=KP-3) • Manajemen Data Sub Fungsi (Kode=KP-4) • Manajemen Data User (Kode=KP-5) • Manajemen Data Kategori Pengalaman Kerja (Kode=KP-6) • Manajemen Data Kategori Kursus (Kode=KP-7). • Manajemen Data Pendidikan Formal (Kode=KP-8). 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Data assessment untuk spesifikasi jabatan dan kompetensi pegawai sudah ada ○ Data jabatan (identitas jabatan dan spesifikasi jabatan), data pegawai (identitas pegawai dan kompetensi pegawai), data fungsi dan data sub fungsi sudah ada.
Strategis, Monitoring, Pelaksana	Perusahaan membutuhkan sistem penilaian kompetensi yang sesuai dengan proses bisnis, terutama kesesuaian antara jabatan dengan hak akses pengguna aplikasi	(Kode = KSMP-1) Verifikasi User	-

LAMPIRAN C

Deskripsi Use Case

<i>Use case name</i> : Tambah lowongan	ID : 1	<i>Importance level</i> : High
<i>Primary actor</i> : Ketua	<i>Use case type</i> : Detail, penting	
<i>Stakeholders and interests</i> : Ketua – Menambah Informasi data lowongan		
<i>Brief description</i> : Use case ini menjelaskan tentang penambahan informasi lowongan.		
<i>Trigger</i> : Ketua mendapat tugas untuk menambahkan data lowongan oleh pihak pemberi surat permintaan lowongan		
<i>Type</i> : External		
<i>Relationships</i> :		
<i>Communicate</i> : Ketua		
<i>Include</i> : Verifikasi user		
<i>Extend</i> : -		
<i>Generalization</i> : -		
<i>Normal flow of events</i> :		
1. Ketua menambah informasi data lowongan,		
- mengisi nama jabatan lowong		
- mengisi nomor pegawai usulan		
- mengisi jumlah calon		
2. Sistem mengakses database untuk menambahkan data tambah lowongan		
3. Ketua telah selesai menambah informasi data lowongan dan memilih keluar.		
<i>Alternate/exceptional flows</i> :		
1 : Jika ketua menambah jumlah melebihi kuota jumlah calon yang telah ditetapkan maka sistem akan memberikan informasi “ maaf, jumlah calon yang anda tambahkan melebihi kuota.”		

<i>Use case name</i> : Manajemen Data Fungsi	ID : 2	<i>Importance level</i> : High
<i>Primary actor</i> : Pelaksana	<i>Use case type</i> : Detail, penting	
<i>Stakeholders and interests</i> : Pelaksana – melakukan manajemen terhadap data Fungsi		
<i>Brief description</i> : Use Case ini digunakan untuk manajemen data Fungsi oleh pelaksana		
<i>Trigger</i> : Pelaksana mendapat tugas untuk me-edit data Fungsi. <i>Type</i> : External		
<i>Relationships</i> : <i>Communicate</i> : Pelaksana <i>Include</i> : Verifikasi user <i>Extend</i> : - <i>Generalization</i> : -		
<i>Normal flow of events</i> : <ol style="list-style-type: none"> 1. Pelaksana melihat data fungsi 2. Pelaksana menambah data fungsi dengan mengisi nama fungsi 3. Sistem mengakses database untuk menambah data fungsi 4. Sistem menampilkan hasil penambahan pada list data fungsi 5. Pelaksana memilih data fungsi yang akan diubah, maka the S-1: sistem mengakses EditFungsi 6. Pelaksana menghapus dengan memilih data fungsi, maka sistem akan memberikan konfirmasi "apakah anda yakin akan menghapus nama fungsi terpilih?". Jika pelaksana setuju maka sistem akan mengakses database untuk menghapus data terpilih. 7. Pelaksana telah selesai me-edit data fungsi dan memilih keluar 		
<i>Subflows</i> : S-1: sistem mengakses UbahFungsi <ol style="list-style-type: none"> 1. Pelaksana mengubah nama fungsi dengan mengubah data fungsi terpilih 2. Sistem mengakses database dan mengubah data fungsi. 3. Pelaksana telah selesai mengubah data fungsi dan memilih keluar. 		
<i>Alternate/exceptional flows</i> : <ol style="list-style-type: none"> 1 : Jika pelaksana telah mengubah data fungsi terpilih maka sistem memberikan konfirmasi "apakah anda yakin mengubah data fungsi terpilih ?" 		

<i>Use case name</i> : Manajemen Data SubFungsi	ID : 3	<i>Importance level</i> : High
<i>Primary actor</i> : Pelaksana	<i>Use case type</i> : Detail, penting	
<i>Stakeholders and interests</i> : Pelaksana – melakukan manajemen terhadap data SubFungsi		
<i>Brief description</i> : Use Case ini digunakan untuk manajemen data SubFungsi oleh pelaksana		
<i>Trigger</i> : Pelaksana mendapat tugas untuk me-edit data SubFungsi. <i>Type</i> : External		
<i>Relationships</i> : <i>Communicate</i> : Pelaksana <i>Include</i> : Verifikasi user <i>Extend</i> : - <i>Generalization</i> : -		
<i>Normal flow of events</i> : 1. Pelaksana melihat data sub fungsi 2. Pelaksana menambah data sub fungsi dengan, - mengisi nama fungsi - mengisi nama sub fungsi 3. Sistem mengakses database untuk menambah data sub fungsi 4. Sistem menampilkan hasil penambahan pada list data sub fungsi 5. Pelaksana memilih data sub fungsi yang akan diubah , maka the S-1: sistem mengakses UbahSubFungsi 6. Pelaksana menghapus dengan memilih data sub fungsi , maka sistem akan memberikan konfirmasi "apakah anda yakin akan menghapus nama sub fungsi terpilih?". Jika pelaksana setuju maka sistem akan mengakses database untuk menghapus data terpilih. 7. Pelaksana telah selesai me-edit data sub fungsi dan memilih keluar		
<i>Subflows</i> : S-1: sistem mengakses UbahSubFungsi 1. Pelaksana mengubah nama sub fungsi dengan mengubah data sub fungsi terpilih 2. Sistem mengakses database dan mengubah data sub fungsi. 3. Pelaksana telah selesai mengubah data sub fungsi dan memilih keluar.		
<i>Alternate/exceptional flows</i> : 1 : Jika pelaksana telah mengubah data sub fungsi terpilih maka sistem memberikan konfirmasi "apakah anda yakin mengubah data sub fungsi terpilih ?"		

<i>Use case name</i> : Manajemen Data Jabatan	ID : 4	<i>Importance level</i> : High
<i>Primary actor</i> : Pelaksana	<i>Use case type</i> : Detail, penting	
<i>Stakeholders and interests</i> : Pelaksana – melakukan manajemen terhadap data jabatan		
<i>Brief description</i> : Use Case ini digunakan untuk manajemen data jabatan oleh pelaksana		
<i>Trigger</i> : Pelaksana mendapat tugas untuk me-edit data jabatan. <i>Type</i> : External		
<i>Relationships</i> : <i>Communicate</i> : Pelaksana <i>Include</i> : Verifikasi user <i>Extend</i> : - <i>Generalization</i> : -		
<i>Normal flow of events</i> : 1. Pelaksana menambah data jabatan dengan, <ul style="list-style-type: none"> - mengisi nama sub fungsi - mengisi nama jabatan - mengisi syarat golongan jabatan - mengisi syarat pendidikan formal - mengisi syarat kursus - mengisi syarat pengalaman kerja - mengisi syarat assessment tes 2. Sistem mengakses database untuk menambah data jabatan 3. Pelaksana mengubah dengan memilih data jabatan , maka the S-1 : sistem mengakses UbahJabatan 4. Pelaksana menghapus dengan memilih data jabatan , maka sistem akan memberikan konfirmasi "apakah anda yakin akan menghapus nama jabatan terpilih?". Jika pelaksana setuju maka sistem akan mengakses database untuk menghapus data terpilih. 5. Pelaksana telah selesai me-edit data jabatan dan memilih keluar		
<i>Subflows</i> : S-1: sistem mengakses UbahJabatan 1. Pelaksana mengubah nama jabatan dengan mengubah <ul style="list-style-type: none"> - nama fungsi - nama jabatan - syarat golongan jabatan - syarat pendidikan formal - syarat kursus 		

- syarat pengalaman kerja
- syarat assessment tes

-

2. Sistem mengakses database dan mengubah data jabatan
3. Pelaksana telah selesai mengubah data jabatan dan memilih keluar.

Alternate/exceptional flows:

- 1 : Jika pelaksana telah mengubah data jabatan terpilih maka sistem memberikan konfirmasi "apakah anda yakin mengubah data jabatan terpilih ?"

<i>Use case name</i> : Manajemen Data Pegawai	ID : 5	<i>Importance level</i> : High
<i>Primary actor</i> : Pelaksana	<i>Use case type</i> : Detail, penting	
<i>Stakeholders and interests</i> : Pelaksana – melakukan manajemen terhadap data pegawai		
<i>Brief description</i> : Use Case ini digunakan untuk manajemen data pegawai oleh pelaksana		
<i>Trigger</i> : Pelaksana mendapat tugas untuk me-edit data pegawai. <i>Type</i> : External		
<i>Relationships</i> : <i>Communicate</i> : Pelaksana <i>Include</i> : Verifikasi user <i>Extend</i> : - <i>Generalization</i> : -		
<i>Normal flow of events</i> : 1. Pelaksana menambah data jabatan dengan, <ul style="list-style-type: none"> - mengisi nomor pegawai - mengisi nama pegawai - mengisi alamat - mengisi tempat dan tanggal lahir - mengisi telepon - mengisi jenis kelamin - mengisi status - mengisi kesehatan - mengisi pendidikan formal - mengisi pengalaman kerja - mengisi kursus - mengisi kinerja - mengisi pelanggaran - mengisi golongan upah - mengisi assessment tes 2. Sistem mengakses database untuk menambah data pegawai 3. Pelaksana mengubah dengan memilih data pegawai , maka the S-1 : sistem mengakses UbahPegawai 4. Pelaksana menghapus dengan memilih data pegawai , maka sistem akan memberikan konfirmasi "apakah anda yakin akan menghapus nama pegawai terpilih?". Jika pelaksana setuju maka sistem akan mengakses database untuk menghapus data terpilih. 5. Pelaksana telah selesai me-edit data pegawai dan memilih keluar		

*Subflows :***S-1: sistem mengakses UbahPegawai**

1. Pelaksana mengubah nama jabatan dengan mengubah
 - nomor pegawai
 - nama pegawai
 - alamat
 - tempat dan tanggal lahir
 - telepon
 - jenis kelamin
 - status
 - kesehatan
 - pendidikan formal
 - pengalaman kerja
 - kursus
 - kinerja
 - pelanggaran
 - golongan upah
 - assessment tes
2. Sistem mengakses database dan mengubah data pegawai
3. Pelaksana telah selesai mengubah data jabatan dan memilih keluar.

Alternate/exceptional flows:

- 1 : Jika pelaksana telah mengubah data pegawai terpilih maka sistem memberikan konfirmasi "apakah anda yakin mengubah data pegawai terpilih ?"

<i>Use case name</i> : Manajemen Data Pend.Formal	ID : 6	<i>Importance level</i> : High
<i>Primary actor</i> : Pelaksana	<i>Use case type</i> : Detail, penting	
<i>Stakeholders and interests</i> : Pelaksana – melakukan manajemen terhadap data pendidikan formal		
<i>Brief description</i> : Use Case ini digunakan untuk manajemen data pend. formal oleh pelaksana		
<i>Trigger</i> : Pelaksana mendapat tugas untuk me-edit data pendidikan formal. <i>Type</i> : External		
<i>Relationships</i> : <i>Communicate</i> : Pelaksana <i>Include</i> : Verifikasi user <i>Extend</i> : - <i>Generalization</i> : -		
<i>Normal flow of events</i> : <ol style="list-style-type: none"> 1. Pelaksana melihat data pendidikan formal 2. Pelaksana menambah data pendidikan formal dengan, <ul style="list-style-type: none"> - mengisi nama pendidikan formal - mengisi kode pendidikan formal 3. Sistem mengakses database untuk menambah data pendidikan formal 4. Sistem menampilkan hasil penambahan pada list data pendidikan formal 5. Pelaksana memilih data pendidikan formal yang akan diubah , maka the S-1: sistem mengakses UbahPendidikanFormal 6. Pelaksana menghapus dengan memilih data pendidikan formal, maka sistem akan memberikan konfirmasi "apakah anda yakin akan menghapus nama pendidikan formal terpilih?". Jika pelaksana setuju maka sistem akan mengakses database untuk menghapus data terpilih. 7. Pelaksana telah selesai me-edit data pendidikan formal dan memilih keluar 		
<i>Subflows</i> : S-1: sistem mengakses UbahPendidikanFormal <ol style="list-style-type: none"> 1. Pelaksana mengubah nama pendidikan formal dengan mengubah <ul style="list-style-type: none"> - nama pendidikan formal - kode pendidikan formal 2. Sistem mengakses database dan mengubah data pendidikan formal 3. Pelaksana telah selesai mengubah data pendidikan formal dan memilih keluar. 		
<i>Alternate/exceptional flows</i> : <ol style="list-style-type: none"> 1 : Jika pelaksana telah mengubah data pendidikan formal terpilih maka sistem memberikan konfirmasi "apakah anda yakin mengubah data pendidikan formal terpilih ?" 		

<i>Use case name</i> : Manajemen Data Kat.Peng.Kerja	ID : 7	<i>Importance level</i> : High
<i>Primary actor</i> : Pelaksana	<i>Use case type</i> : Detail, penting	
<i>Stakeholders and interests</i> : Pelaksana – melakukan manajemen terhadap data kategori pengalaman kerja		
<i>Brief description</i> : Use Case ini digunakan untuk manajemen data kat. Peng.kerja oleh pelaksana		
<i>Trigger</i> : Pelaksana mendapat tugas untuk me-edit data kategori pengalaman kerja. <i>Type</i> : External		
<i>Relationships</i> : <i>Communicate</i> : Pelaksana <i>Include</i> : Verifikasi user <i>Extend</i> : - <i>Generalization</i> : -		
<i>Normal flow of events</i> : 1. Pelaksana melihat data kategori pengalaman kerja 2. Pelaksana menambah data kategori pengalaman kerja dengan - mengisi nama kategori - mengisi kode kategori 3. Sistem mengakses database untuk menambah data kategori pengalaman kerja 4. Sistem menampilkan hasil penambahan pada list data kategori pengalaman kerja 5. Pelaksana memilih data kategori pengalaman kerja yang akan diubah , maka the S-1 : sistem mengakses UbahKategoriPengalamanKerja 6. Pelaksana menghapus dengan memilih data kategori pengalaman kerja, maka sistem akan memberikan konfirmasi "apakah anda yakin akan menghapus nama kategori pengalaman kerja terpilih?". Jika pelaksana setuju maka sistem akan mengakses database untuk menghapus data terpilih. 7. Pelaksana telah selesai me-edit data kategori pengalaman kerja dan memilih keluar		
<i>Subflows</i> : S-1: sistem mengakses UbahKategoriPengalamanKerja 1. Pelaksana mengubah nama kategori pengalaman kerja dengan mengubah - nama kategori - kode kategori 2. Sistem mengakses database dan mengubah data kategori pengalaman kerja 3. Pelaksana telah selesai mengubah data kategori pengalaman kerja dan memilih keluar.		
<i>Alternate/exceptional flows</i> : 1 : Jika pelaksana telah mengubah data kategori pengalaman kerja terpilih maka sistem memberikan konfirmasi "apakah anda yakin mengubah data kategori pengalaman kerja terpilih ?"		

<i>Use case name</i> : Manajemen Data Kat.Kursus	ID : 8	<i>Importance level</i> : High
<i>Primary actor</i> : Pelaksana	<i>Use case type</i> : Detail, penting	
<i>Stakeholders and interests</i> : Pelaksana – melakukan manajemen terhadap data kategori kursus		
<i>Brief description</i> : Use Case ini digunakan untuk manajemen data kategori kursus oleh pelaksana		
<i>Trigger</i> : Pelaksana mendapat tugas untuk me-edit data kategori kursus . <i>Type</i> : External		
<i>Relationships</i> : <i>Communicate</i> : Pelaksana <i>Include</i> : Verifikasi user <i>Extend</i> : - <i>Generalization</i> : -		
<i>Normal flow of events</i> : 1. Pelaksana melihat data kategori kursus 2. Pelaksana menambah data kategori kursus dengan - mengisi nama kategori - mengisi kode kategori 3. Sistem mengakses database untuk menambah data kategori kursus 4. Sistem menampilkan hasil penambahan pada list data kategori kursus 5. Pelaksana memilih data kategori kursus yang akan diubah , maka the S-1: sistem mengakses UbahKategoriKursus 6. Pelaksana menghapus dengan memilih data kategori kursus, maka sistem akan memberikan konfirmasi "apakah anda yakin akan menghapus nama kategori kursus terpilih?". Jika pelaksana setuju maka sistem akan mengakses database untuk menghapus data terpilih. 7. Pelaksana telah selesai me-edit data kategori kursus dan memilih keluar		
<i>Subflows</i> : S-1: sistem mengakses UbahKategoriKursus 1. Pelaksana mengubah nama kategori UbahKategoriKursus dengan mengubah - nama kategori - kode kategori 2. Sistem mengakses database dan mengubah data kategori kursus 3. Pelaksana telah selesai mengubah data kategori kursus dan memilih keluar.		
<i>Alternate/exceptional flows</i> : 1 : Jika pelaksana telah mengubah data kategori kursus terpilih maka sistem memberikan konfirmasi "apakah anda yakin mengubah data kategori kursus terpilih ?"		

<i>Use case name</i> : Manajemen Data User	ID : 9	<i>Importance level</i> : High
<i>Primary actor</i> : Pelaksana	<i>Use case type</i> : Detail, penting	
<i>Stakeholders and interests</i> : Pelaksana – melakukan manajemen terhadap data user		
<i>Brief description</i> : Use Case ini digunakan untuk manajemen data user oleh pelaksana		
<i>Trigger</i> : Pelaksana mendapat tugas untuk me-edit data user <i>Type</i> : External		
<i>Relationships</i> : <i>Communicate</i> : Pelaksana <i>Include</i> : Verifikasi user <i>Extend</i> : - <i>Generalization</i> : -		
<i>Normal flow of events</i> : 1. Pelaksana melihat data user 2. Pelaksana menambah data user dengan - mengisi nama user - mengisi password - mengisi role 3. Sistem mengakses database untuk menambah data user 4. Sistem menampilkan hasil penambahan pada list data user 5. Pelaksana memilih data kategori kursus yang akan diubah , maka the S-1 : sistem mengakses UbahUser 6. Pelaksana menghapus dengan memilih data user, maka sistem akan memberikan konfirmasi "apakah anda yakin akan menghapus nama user terpilih?". Jika pelaksana setuju maka sistem akan mengakses database untuk menghapus data terpilih. 7. Pelaksana telah selesai me-edit data user dan memilih keluar		
<i>Subflows</i> : S-1: sistem mengakses UbahUser 1. Pelaksana mengubah nama kategori UbahUser dengan mengubah - nama user - password - role 2. Sistem mengakses database dan mengubah data user 3. Pelaksana telah selesai mengubah data user dan memilih keluar.		
<i>Alternate/exceptional flows</i> : 1 : Jika pelaksana telah mengubah data user terpilih maka sistem memberikan konfirmasi "apakah anda yakin mengubah data user terpilih ?"		

<i>Use case name</i> : Monitor Pengawas	ID : 10	<i>Importance level</i> : High
<i>Primary actor</i> : Ketua	<i>Use case type</i> : Detail, penting	
<i>Stakeholders and interests</i> : Ketua – memonitor pekerjaan pengawas		
<i>Brief description</i> : Use Case ini digunakan untuk memonitor pengawas oleh Ketua		
<i>Trigger</i> : Ketua mengawasi pekerjaan pengawas menyeleksi calon pemegang jabatan <i>Type</i> : External		
<i>Relationships</i> : <i>Communicate</i> : Ketua <i>Include</i> : Verifikasi user <i>Extend</i> : - <i>Generalization</i> : -		
<i>Normal flow of events</i> : 1. Ketua melihat data lowongan belum dikerjakan 2. Ketua melihat data lowongan sudah dikerjakan, memilih data lowongan untuk dilihat hasil calon yang terseleksi the S-1 : sistem mengakses LihatNilaiCalon 3. Ketua melihat data lowongan sudah selesai, memilih data lowongan untuk dihapus dan sistem akan memberikan konfirmasi "apakah anda yakin akan menghapus data lowongan sudah selesai terpilih?". Jika ketua setuju, maka sistem akan mengakses database untuk menghapus data lowongan sudah selesai terpilih. 4. Ketua telah selesai memonitor pengawas dan memilih keluar.		
<i>Subflows</i> : S-1: sistem mengakses LihatNilaiCalon 1. Ketua melihat daftar calon pada lowongan sudah dikerjakan terpilih 2. Ketua memilih calon untuk diberikan komentar, sistem mengakses database untuk mengubah komentar calon terpilih. 3. Ketua menambahkan jumlah calon cadangan yang tersisa, sistem akan mengakses database untuk menambah data calon cadangan. 4. Ketua melihat detail nilai calon, sistem menampilkan detail nilai setiap calon pada setiap aspek kompetensi dan ketua mencetaknya ke dalam format laporan. 5. Ketua telah selesai melihat nilai calon terseleksi dan memilih keluar.		
<i>Alternate/exceptional flows</i> : 3 : Jika penambahan calon cadangan melebihi sisa kuota, maka sistem memberikan informasi "Maaf, anda hanya diberikan sisa penambahan calon sebanyak ..."		

<i>Use case name</i> : Melihat Informasi Lowongan	ID : 11	<i>Importance level</i> : High
<i>Primary actor</i> : Pengawas	<i>Use case type</i> : Detail, penting	
<i>Stakeholders and interests</i> : Pengawas – melihat informasi lowongan		
<i>Brief description</i> : Use Case ini digunakan untuk melihat informasi lowongan oleh pengawas		
<i>Trigger</i> : Pengawas melihat informasi lowongan untuk dikerjakan <i>Type</i> : External		
<i>Relationships</i> : <i>Communicate</i> : Pengawas <i>Include</i> : Verifikasi User <i>Extend</i> : - <i>Generalization</i> : -		
<i>Normal flow of events</i> : 1. Pengawas melihat daftar informasi lowongan 2. Pengawas memilih data lowongan untuk dikerjakan dan mengakses use case seleksi calon 3. Ketua telah selesai melihat informasi lowongan dan memilih keluar.		
<i>Subflows</i> :		

<i>Use case name</i> : Seleksi Calon	ID : 12	<i>Importance level</i> : High
<i>Primary actor</i> : Pengawas	<i>Use case type</i> : Detail, penting	
<i>Stakeholders and interests</i> : Pengawas – menyeleksi calon		
<i>Brief description</i> : Use Case ini digunakan untuk menyeleksi calon oleh pengawas		
<i>Trigger</i> : Pengawas diberikan tugas untuk menyeleksi calon <i>Type</i> : External		
<i>Relationships</i> : <i>Communicate</i> : Pengawas <i>Include</i> : Lihat Informasi Lowongan <i>Extend</i> : - <i>Generalization</i> : -		
<i>Normal flow of events</i> : 1. Pengawas melihat spesifikasi jabatan lowongan terpilih 2. Pengawas menyeleksi calon, sistem akan menyeleksi dan menilai calon dan menampilkan pada daftar calon terseleksi sebanyak kuota yang diberikan. 3. Pengawas memilih calon terseleksi untuk dilihat kompetensinya, sistem mengakses database untuk menampilkan kompetensi calon terpilih. 4. Pengawas telah selesai menyeleksi calon dan menyimpan daftar calon terseleksi.		
<i>Subflows</i> :		
<i>Alternate/exceptional flows</i> : 4 : Sistem menyimpan daftar calon terseleksi.		

<i>Use case name</i> : Lihat Daftar Hasil Seleksi	ID : 13	<i>Importance level</i> : High
<i>Primary actor</i> : Pengawas	<i>Use case type</i> : Detail, penting	
<i>Stakeholders and interests</i> : Pengawas – melihat lowongan hasil seleksi		
<i>Brief description</i> : Use Case ini digunakan untuk melihat lowongan hasil seleksi oleh pengawas		
<i>Trigger</i> : Pengawas melihat lowongan hasil seleksi <i>Type</i> : External		
<i>Relationships</i> : <i>Communicate</i> : Pengawas <i>Include</i> : Verifikasi User <i>Extend</i> : - <i>Generalization</i> : -		
<i>Normal flow of events</i> : 1. Pengawas melihat daftar lowongan yang sudah dikerjakan 2. Pengawas memilih lowongan yang akan dilihat calon yang terseleksi the S-1 : sistem mengakses LihatCalon 3. Pengawas telah selesai melihat daftar lowongan hasil penyeleksian dan memilih keluar.		
<i>Subflows</i> : S-1: sistem mengakses LihatCalon 1. Pengawas melihat daftar calon beserta nilainya pada lowongan terpilih 2. Pengawas memilih calon untuk dilihat kompetensinya, sistem mengakses database untuk menampilkan data kompetensi calon. 3. Ketua telah selesai melihat nilai calon terseleksi dan memilih keluar.		
<i>Alternate/exceptional flows</i> : 2 : Pengawas telah selesai melihat kompetensi calon, sistem kembali menampilkan daftar calon yang terseleksi.		

<i>Use case name</i> : Lihat Data Jabatan	ID : 14	<i>Importance level</i> : High
<i>Primary actor</i> : Ketua	<i>Use case type</i> : Detail, penting	
<i>Stakeholders and interests</i> :		
Ketua – melihat spesifikasi jabatan		
Pengawas – melihat spesifikasi jabatan		
<i>Brief description</i> : Use Case ini menjelaskan proses untuk melihat data jabatan		
<i>Trigger</i> : Ketua melihat data spesifikasi jabatan sebagai dasar pertimbangan		
<i>Type</i> : External		
<i>Relationships</i> :		
<i>Communicate</i> : Ketua		
<i>Include</i> : Verifikasi User		
<i>Extend</i> : -		
<i>Generalization</i> : -		
<i>Normal flow of events</i> :		
1. Ketua memilih data jabatan yang ingin dilihat spesifikasinya		
2. Sistem mengakses database untuk menampilkan data spesifikasi jabatan		
3. Ketua melihat data spesifikasi jabatan		
4. Ketua telah selesai melihat spesifikasi jabatan dan memilih keluar.		
<i>Subflows</i> :		

<i>Use case name</i> : Lihat Data Pegawai	ID : 15	<i>Importance level</i> : High
<i>Primary actor</i> : Ketua	<i>Use case type</i> : Detail, penting	
<i>Stakeholders and interests</i> :		
Ketua – melihat kompetensi pegawai		
Pegawainya – melihat kompetensi pegawai		
<i>Brief description</i> : Use Case ini menjelaskan proses untuk melihat data pegawai		
<i>Trigger</i> : Ketua melihat data kompetensi pegawai sebagai dasar pertimbangan		
<i>Type</i> : External		
<i>Relationships</i> :		
<i>Communicate</i> : Ketua		
<i>Include</i> : Verifikasi User		
<i>Extend</i> : -		
<i>Generalization</i> : -		
<i>Normal flow of events</i> :		
1. Ketua memilih data pegawai yang ingin dilihat kompetensinya		
2. Sistem mengakses database untuk menampilkan data kompetensi pegawai		
3. Ketua melihat data kompetensi pegawai		
4. Ketua telah selesai melihat data kompetensi pegawai dan memilih keluar.		
<i>Subflows</i> :		

<i>Use case name</i> : Lihat Bobot Nilai	ID : 16	<i>Importance level</i> : High
<i>Primary actor</i> : Ketua	<i>Use case type</i> : Detail, penting	
<i>Stakeholders and interests</i> : Ketua – melihat bobot nilai penyeleksian		
<i>Brief description</i> : Use Case ini menjelaskan proses untuk melihat bobot nilai penyeleksian		
<i>Trigger</i> : Ketua melihat data bobot nilai <i>Type</i> : External		
<i>Relationships</i> : <i>Communicate</i> : Ketua <i>Include</i> : Verifikasi User <i>Extend</i> : - <i>Generalization</i> : -		
<i>Normal flow of events</i> : <ol style="list-style-type: none"> 1. Ketua memilih data jabatan yang ingin dilihat bobot nilainya 2. Sistem mengakses database untuk menampilkan data bobot nilai 3. Ketua melihat data bobot nilai didalam penyeleksian 4. Ketua telah selesai melihat data bobot nilai dan memilih keluar. <i>Subflows</i> :		

<i>Use case name</i> : Ubah Bobot Nilai	ID : 17	<i>Importance level</i> : High
<i>Primary actor</i> : Pengawas	<i>Use case type</i> : Detail, penting	
<i>Stakeholders and interests</i> : Pengawas – merubah bobot nilai penyeleksian		
<i>Brief description</i> : Use Case ini menjelaskan proses untuk merubah bobot nilai penyeleksian oleh pengawas		
<i>Trigger</i> : Pengawas mendapat tugas untuk mengubah data bobot nilai <i>Type</i> : External		
<i>Relationships</i> : <i>Communicate</i> : Ketua <i>Include</i> : Verifikasi User <i>Extend</i> : - <i>Generalization</i> : -		
<i>Normal flow of events</i> : <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengawas memilih data jabatan yang ingin diubah bobot nilainya 2. Sistem mengakses database untuk menampilkan data bobot nilai pada jabatan terpilih 3. Pengawas mengubah bobot nilai data jabatan, <ul style="list-style-type: none"> - merubah aspek klasifikasi kinerja, - merubah aspek selisih kinerja - merubah aspek pengalaman kerja - merubah aspek pendidikan formal - merubah aspek kursus - merubah aspek pelanggaran - merubah aspek lama jabatan - merubah aspek selisih golongan - merubah aspek kesehatan - merubah aspek assessment tes 4. Sistem mengakses database untuk mengubah bobot nilai pada data jabatan terpilih 5. Ketua telah selesai merubah data bobot nilai dan memilih keluar. 		
<i>Subflows</i> :		

<i>Use case name</i> : Verifikasi User	ID : 18	<i>Importance level</i> : High
<i>Primary actor</i> : Pelaksana	<i>Use case type</i> : Detail, penting	
<i>Stakeholders and interests</i> : Semua Actor – masuk ke dalam aplikasi		
<i>Brief description</i> : Use case ini digunakan untuk melakukan verifikasi terhadap user yang ingin menggunakan aplikasi ini.		
<i>Trigger</i> : User mengakses salah satu fungsi dalam aplikasi <i>Type</i> : External		
<i>Relationships</i> : <i>Include</i> : - <i>Generalization</i> : -		
<i>Normal flow of events</i> : <ol style="list-style-type: none"> 1. User mengisi nama user dan password 2. Sistem membandingkan data username dan password yang dimasukkan user dengan username dan password di database 3. Data yang dimasukkan sesuai, maka the S-1, login accepted 		
<i>Alternate/exceptional flows</i> : <ol style="list-style-type: none"> 3a.1 : Jika data username yang dimasukkan user tidak sama dengan username di database, sistem menampilkan dialog peringatan "Maaf, anda belum terdaftar." Sistem kembali pada halaman login. 3a.2 : Jika data password yang dimasukkan user tidak sama dengan password di database, sistem menampilkan dialog peringatan "Password anda belum benar, silahkan coba lagi !." Sistem kembali pada halaman login. 		
<i>Subflows</i> : S-1: Login Accepted <ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem memberikan hak akses kepada user <ul style="list-style-type: none"> If - role = Ketua, sistem memberikan hak akses salah satu fungsi dalam aplikasi kepada ketua If - role = Pengawas, sistem memberikan hak akses salah satu fungsi dalam aplikasi kepada pengawas If - role = Pelaksana, sistem memberikan hak akses salah satu fungsi dalam aplikasi kepada pelaksana 		

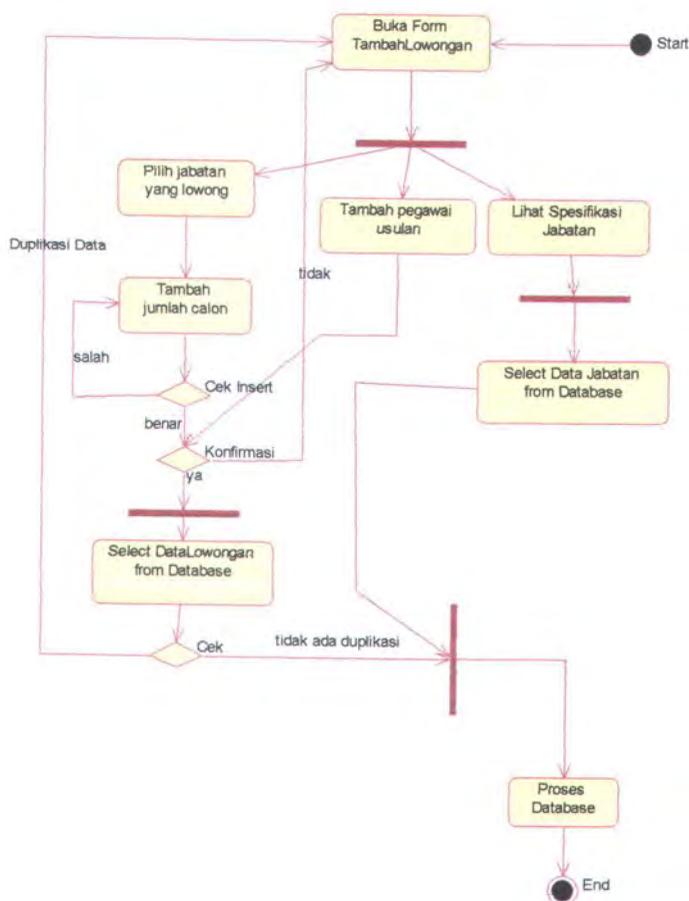
LAMPIRAN D

Penggambaran *Activity Diagram*

Activity Diagram

1. Activity Diagram Tambah Lowongan

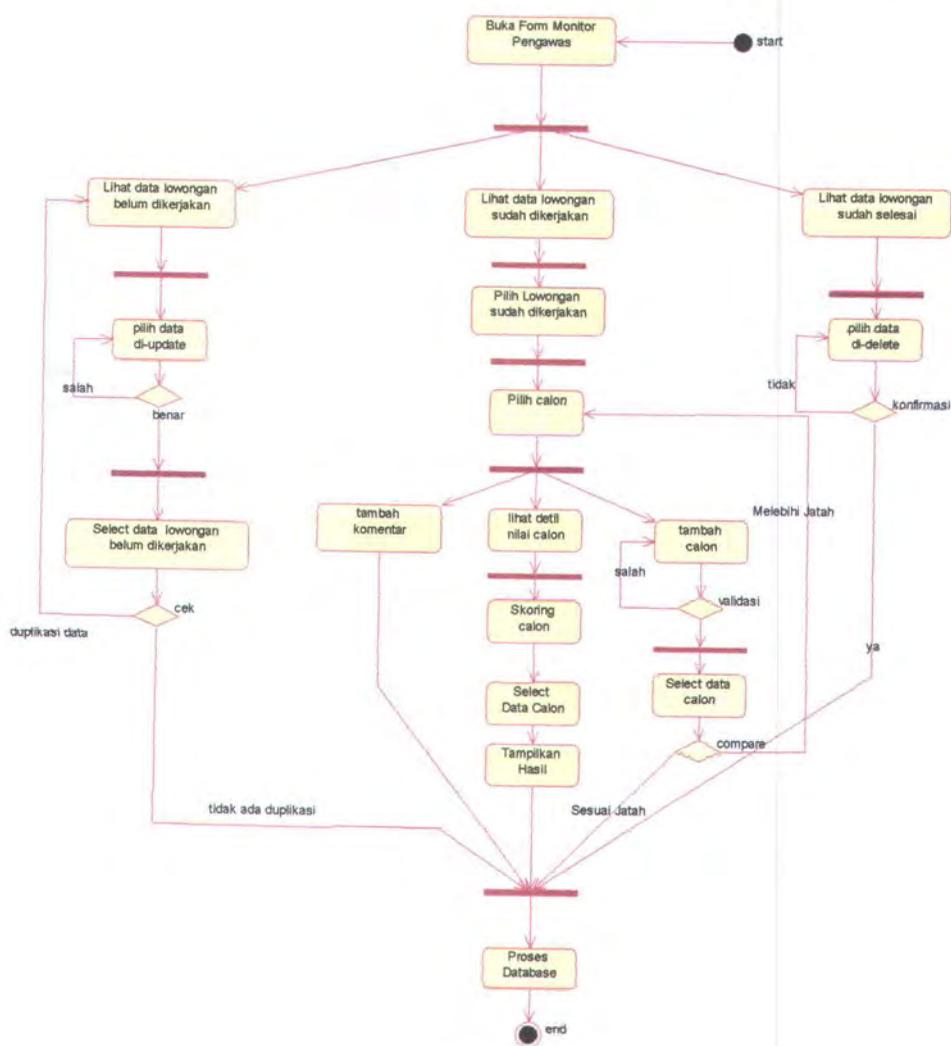
Activity diagram tambah lowongan ini menggambarkan alur penambahan data lowongan pada sistem. Yang diawali dengan mengisi nama jabatan lowong, jika pada permintaan terdapat pegawai yang diusulkan maka mengisi *field* pegawai yang diusulkan, kemudian mengisi jumlah calon yang sesuai dengan batasan yang telah diberikan. Selanjutnya sistem akan memberikan konfirmasi dan memproses database untuk menambah data lowongan.



Gambar 1. Activity Diagram untuk Tambah Lowongan

2. Activity Diagram Monitor Pengawas

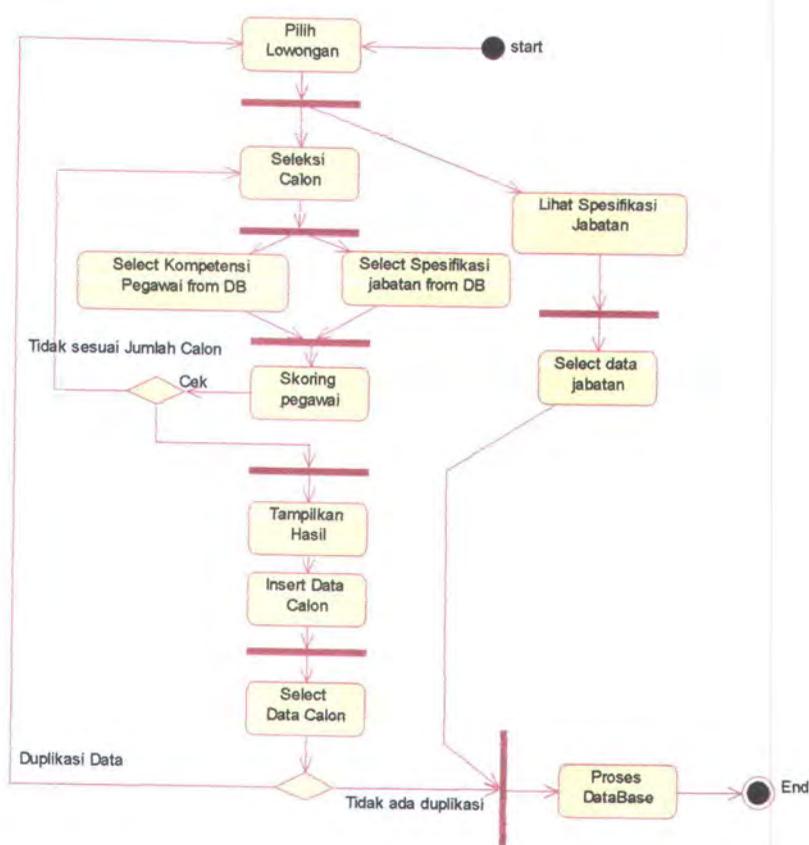
Aktivitas utama diagram ini yaitu melihat nilai calon pemegang jabatan secara detil, yang dilakukan pada tahapan monitoring lowongan sudah dikerjakan. Pada tahapan monitoring lowongan sudah dikerjakan ini memiliki aktivitas untk menambahkan jumlah calon yang ingin dilihat detil nilainya, tetapi dilakukan pengecekan terlebih dahulu terhadap batasan penambahan calon dalam sistem.



Gambar 2. *Activity Diagram* untuk Monitoring Pegawai

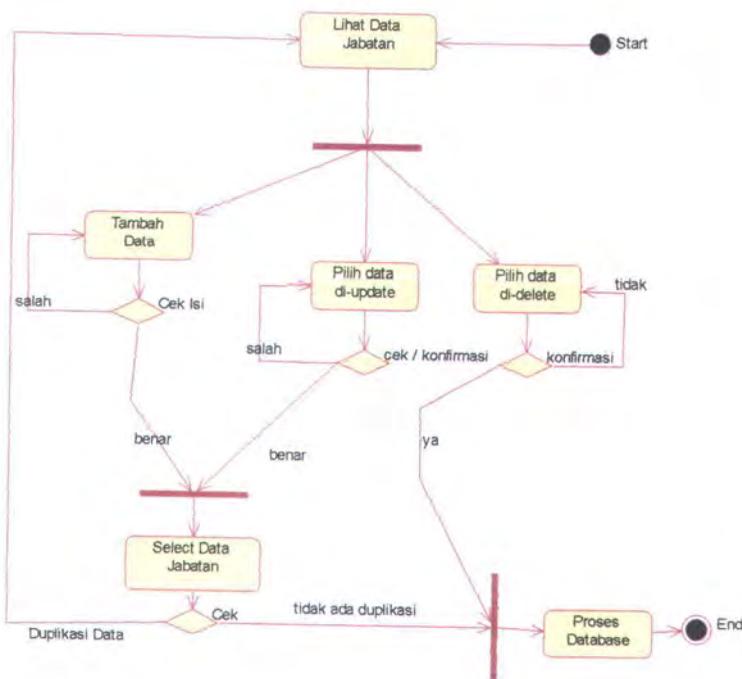
3. *Activity Diagram* Seleksi Calon

Alur aplikasi ini merupakan proses utama dari sistem penilaian calon pemegang jabatan. Awalnya yaitu memilih lowongan yang perlu dicari calon. Setelah itu dilakukan pencarian dan pemberian nilai dengan mengeksekusi query ke database. Kemudian melakukan skoring kompetensi yang dimiliki pegawai yang disesuaikan dengan spesifikasi jabatan, jika jumlah batasan calon sesuai permintaan maka akan tampak hasil dari penyeleksian yang menginformasikan nama pegawai dan skor total yang dimiliki setiap pegawai.

Gambar 3. *Activity Diagram* untuk Seleksi Calon

4. Activity Diagram Manajemen Data Jabatan

Pada awalnya proses ini menampilkan data jabatan yaitu nama jabatan dan idjabatan. Kemudian memilih jabatan apa yang akan diproses untuk diubah dan dihapus. Dan pada penggambaran aktivitas ini, dapat juga menambahkan data jabatan, yaitu sub fungsi, nama jabatan dan spesifikasi jabatan. Dari setiap proses tambah, ubah dan hapus dilakukan pengecekan terhadap data untuk mengecek duplikasi data. Setelah dicek maka berlanjut pada proses database yang merupakan proses eksekusi query dari masing-masing proses tambah, ubah dan hapus.

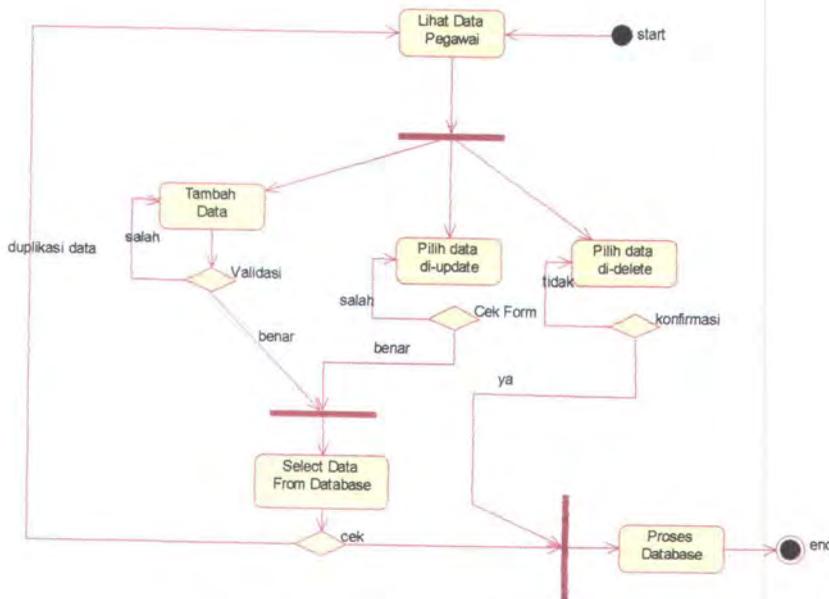


Gambar 4. Activity Diagram untuk manajemen data jabatan

5. Activity Diagram Manajemen Data Pegawai

Pada awalnya proses ini menampilkan data pegawai yaitu nama pegawai dan nomor pegawai. Kemudian memilih pegawai apa yang akan diproses untuk diubah dan dihapus. Dari setiap proses tambah, ubah dan hapus dilakukan pengecekan

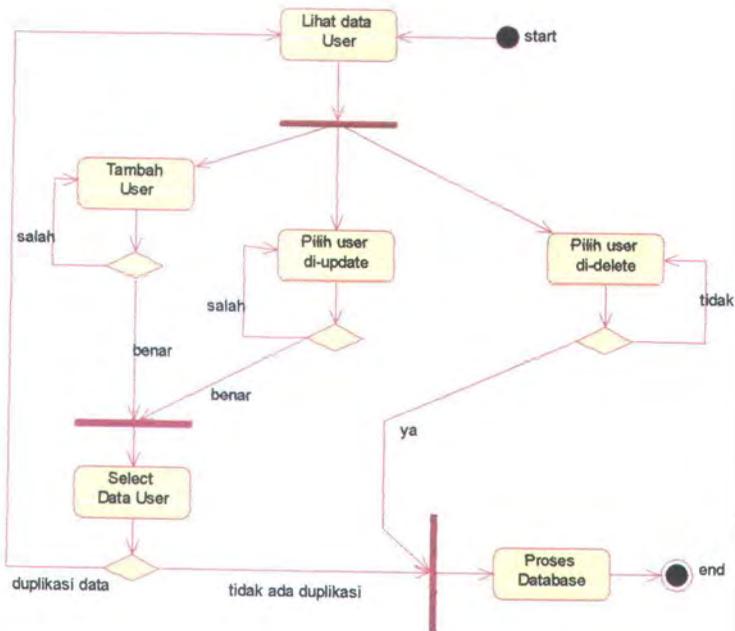
terhadap data untuk mengecek duplikasi data. Setelah dicek maka berlanjut pada proses database yang merupakan proses eksekusi query dari masing- masing proses tambah, ubah dan hapus.



Gambar 5. Activity Diagram untuk manajemen data Pegawai

6. Activity Diagram Manajemen Data User

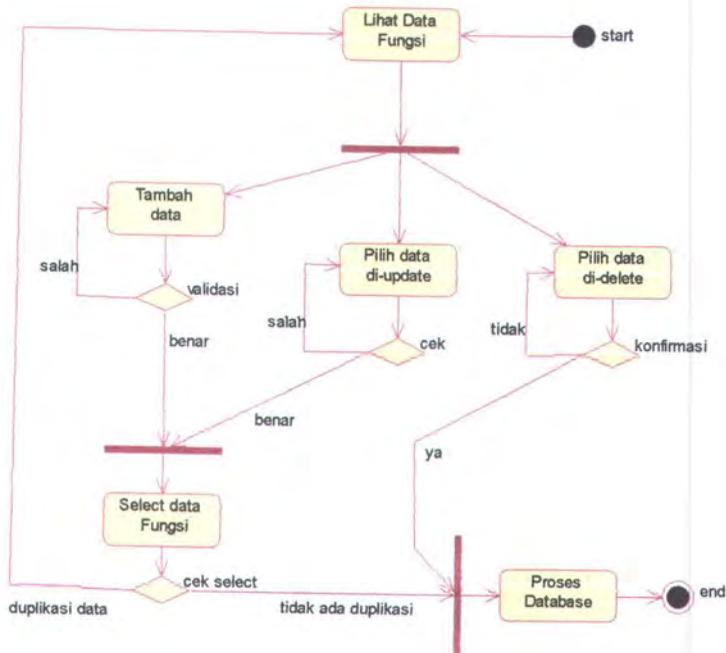
Aktivitas utama adalah melihat tabel *user*, berisi segala properti *user*. Dari tabel, *user* memilih tiga aktivitas selanjutnya, yaitu tambah *user*, edit *user*, dan delete *user*. Setelah proses insert *user* atau edit *user* selesai, terdapat proses verifikasi terlebih dahulu sebelum masuk ke *database* untuk menghindari duplikasi *username*. Pada proses ini, didefinisikan bahwa *user* dengan grup area manager memasukkan data area yang dimanajerinya. Jika belum ada *username* yang sama, maka berlanjut ke aktivitas proses database.



Gambar 6. Activity Diagram untuk manajemen data User

7. Activity Diagram Manajemen Data Fungsi

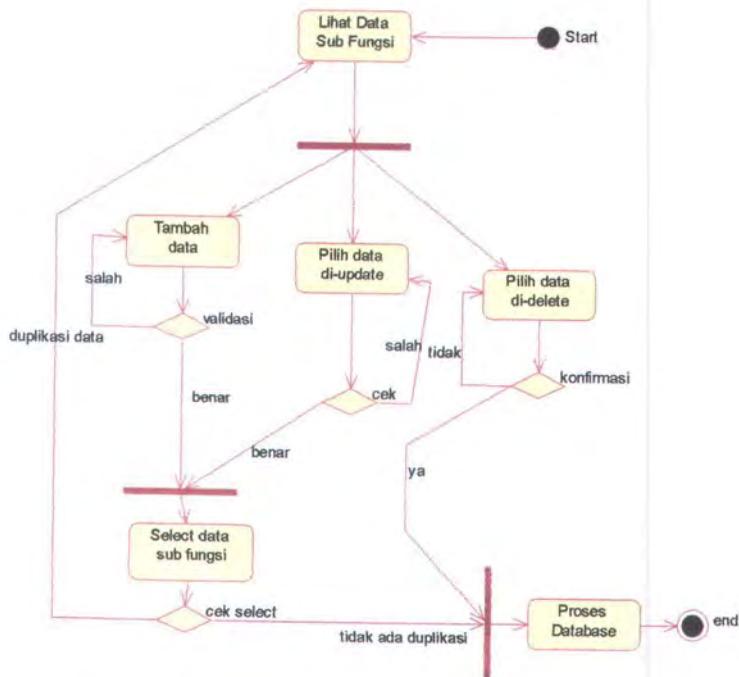
Diawali dengan proses penambahan data fungsi dan melihat data fungsi. Setelah menambah data pada form insert dilakukan verifikasi untuk menghindari duplikasi nama fungsi di *database*. Kemudian pada form insert juga dapat dilakukan dua aktivitas, mengubah data fungsi dan menghapus data fungsi.



Gambar 7. *Activity Diagram* untuk Manajemen Fungsi

8. *Activity Diagram* Manajemen Data Sub Fungsi

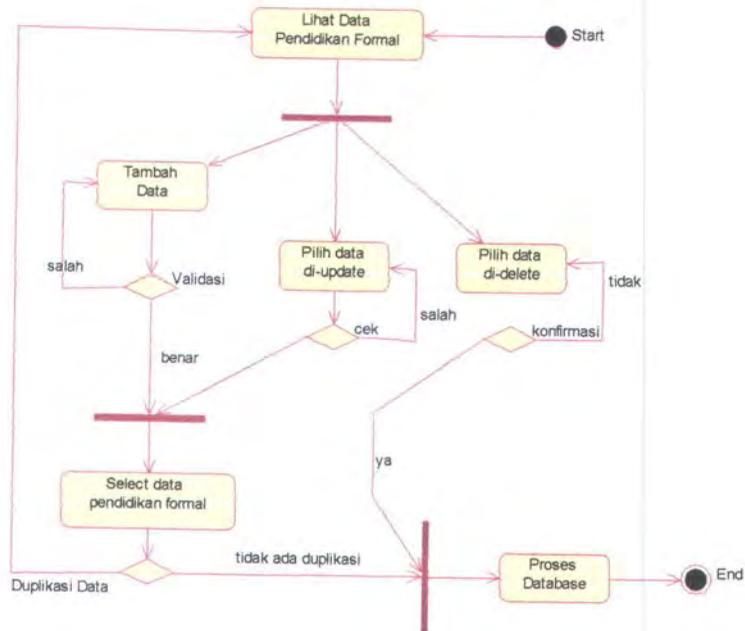
Diawali dengan proses melihat data sub fungsi dan penambahan data sub fungsi. Setelah menambah data pada form insert dilakukan verifikasi untuk menghindari duplikasi nama fungsi di *database*. Kemudian pada form insert juga dapat dilakukan dua aktivitas, mengubah data sub fungsi dan menghapus data sub fungsi.



Gambar 8. *Activity Diagram* untuk Manajemen Sub Fungsi

9. *Activity Diagram* Manajemen Data Pendidikan Formal

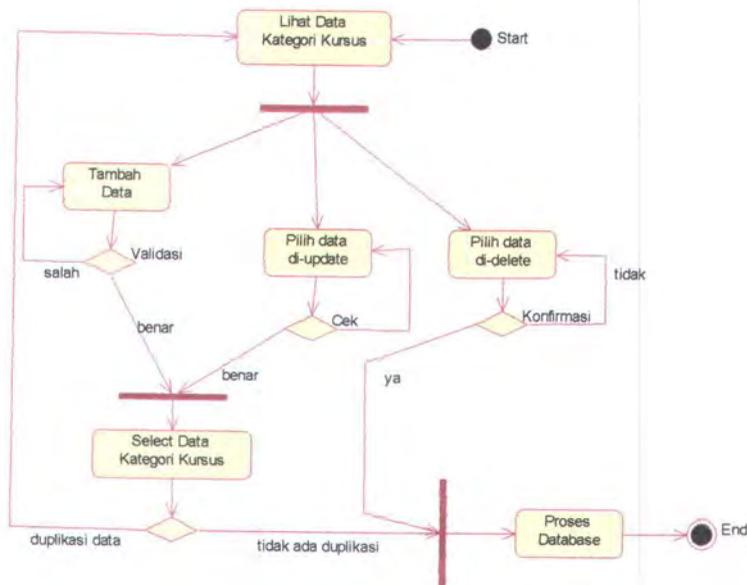
Diawali dengan proses penambahan data pendidikan formal dan melihat data data pendidikan formal. Setelah menambah data pada form insert dilakukan verifikasi untuk menghindari duplikasi nama pendidikan formal di *database*. Kemudian pada form insert juga dapat dilakukan dua aktivitas, mengubah data pendidikan formal dan menghapus data pendidikan formal.



Gambar 9. *Activity Diagram* untuk Manajemen Pendidikan Formal

10. *Activity Diagram* Manajemen Data Kategori Kursus

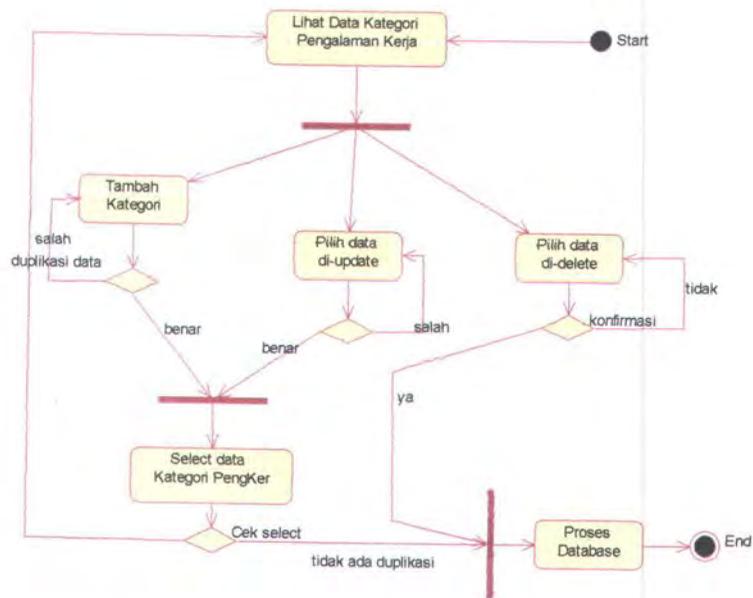
Diawali dengan proses penambahan data kategori kursus dan melihat data kategori kursus. Setelah menambah data pada form insert dilakukan verifikasi untuk menghindari duplikasi nama kursus di *database*. Kemudian pada form insert juga dapat dilakukan dua aktivitas, mengubah data kategori kursus dan menghapus data kategori kursus.



Gambar 10. *Activity Diagram* untuk Manajemen Kategori Kursus

11. *Activity Diagram* Manajemen Data Kategori Pengalaman Kerja

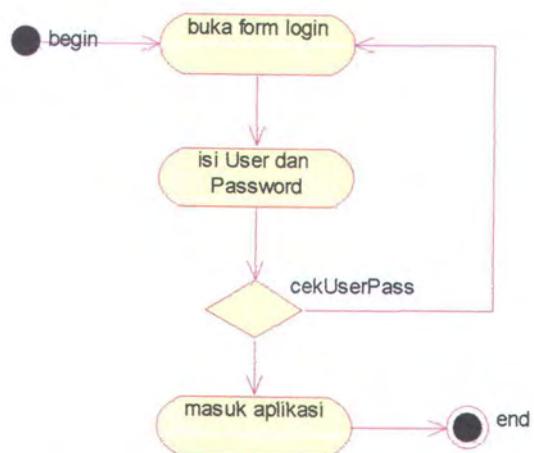
Diawali dengan proses penambahan data kategori Pengalaman Kerja dan melihat data kategori Pengalaman Kerja. Setelah menambah data pada form insert dilakukan verifikasi untuk menghindari duplikasi nama Pengalaman Kerja di *database*. Kemudian pada form insert juga dapat dilakukan dua aktivitas, mengubah data kategori Pengalaman Kerja dan menghapus data kategori Pengalaman Kerja.



Gambar 11. *Activity Diagram* untuk Manajemen Kategori Pengalaman Kerja

12. *Activity Diagram* Verifikasi User

Setiap *user* yang mengakses aplikasi ini harus mempunyai *username*, *password*, serta hak akses. Setelah *user* memasukkan login dan *password*-nya, proses cek login berjalan. Jika belum benar, *user* diminta untuk mengisi login lagi. Jika sudah benar, *user* diberi hak untuk mengakses aplikasi sesuai hak aksesnya. *Activity diagram* ini dapat dilihat pada Gambar 4.9.



Gambar 12. *Activity Diagram* untuk Verifikasi User

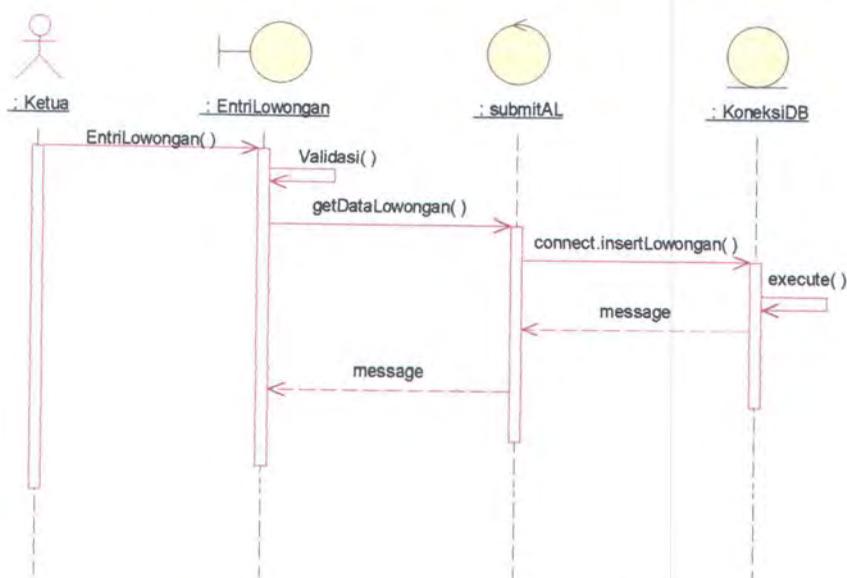
LAMPIRAN E

Penggambaran *Sequence Diagram*

Sequence Diagram

1. Sequence Diagram Tambah Lowongan

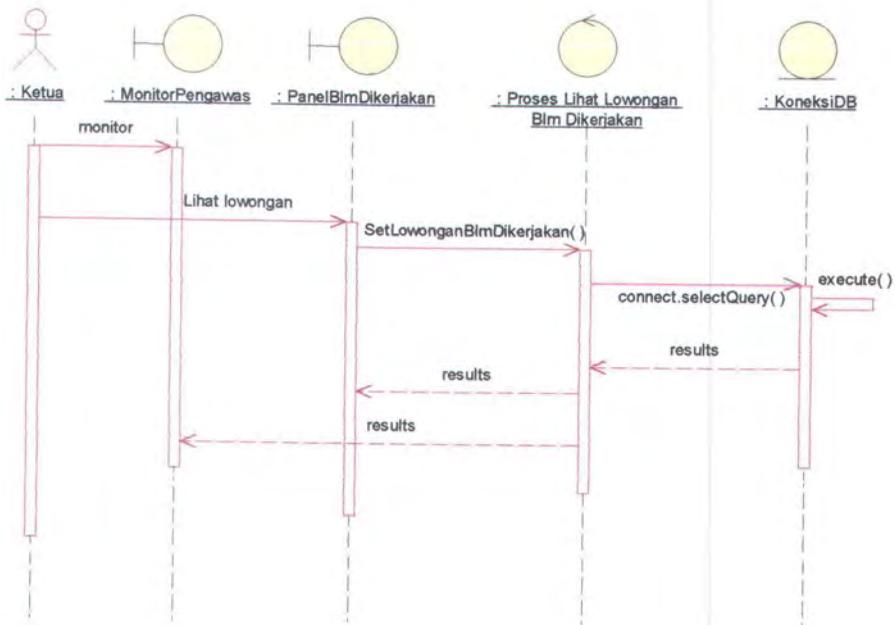
Diagram ini diawali dari ketua mengakses *form* Entri Lowongan. Setelah *user* mengisi *form*, kemudian sistem menjalankan proses *Validasi()*. Jika data yang dimasukkan sudah memenuhi kriteria, data dikirim ke proses *SubmitAI*, yang menghasilkan query *insertLowongan()* yang akan dieksekusi oleh File *KoneksiDB*. Setelah itu *KoneksiDB* mengembalikan variabel yang menyatakan berhasil atau tidak.



Gambar 1. Sequence Diagram Insert Lowongan

2. Sequence Diagram Lihat Lowongan belum dikerjakan

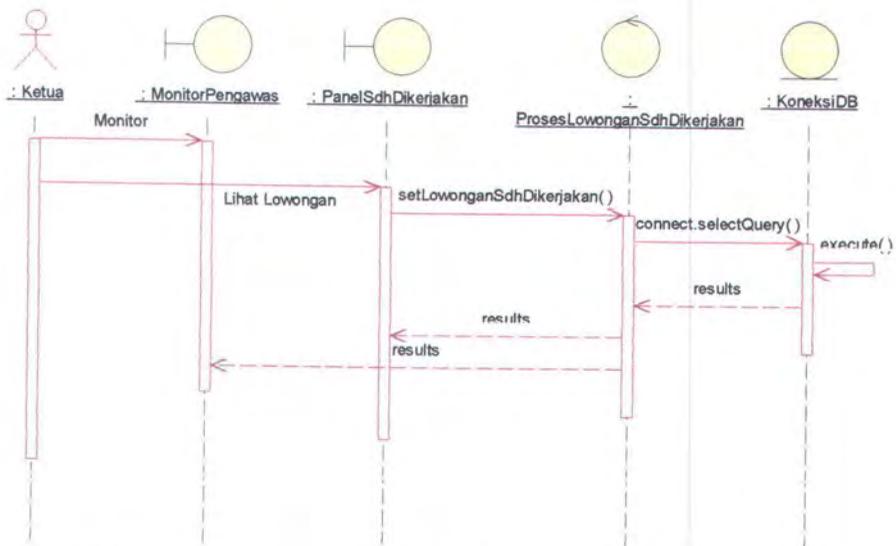
Proses melihat data lowongan belum dikerjakan ini bermula ketika Ketua telah menambah data lowongan dan belum dikerjakan oleh pengawas. Proses melihat data lowongan terjadi didalam *panel* belum dikerjakan.



Gambar 2. *Sequence Diagram* Lihat Lowongan belum dikerjakan

3. *Sequence Diagram* Lihat Lowongan sudah dikerjakan

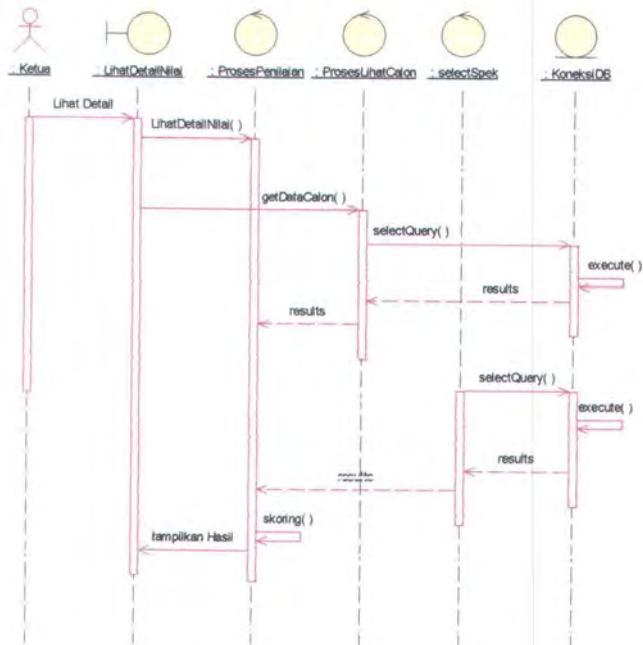
Proses melihat data lowongan sudah dikerjakan ini bermula ketika pengawas telah menyimpan data hasil penyeleksian pegawai. Proses melihat data lowongan terjadi didalam *panel* sudah dikerjakan.



Gambar 3. *Sequence Diagram* Lihat Lowongan sudah dikerjakan

4. *Sequence Diagram* Lihat Detail Nilai

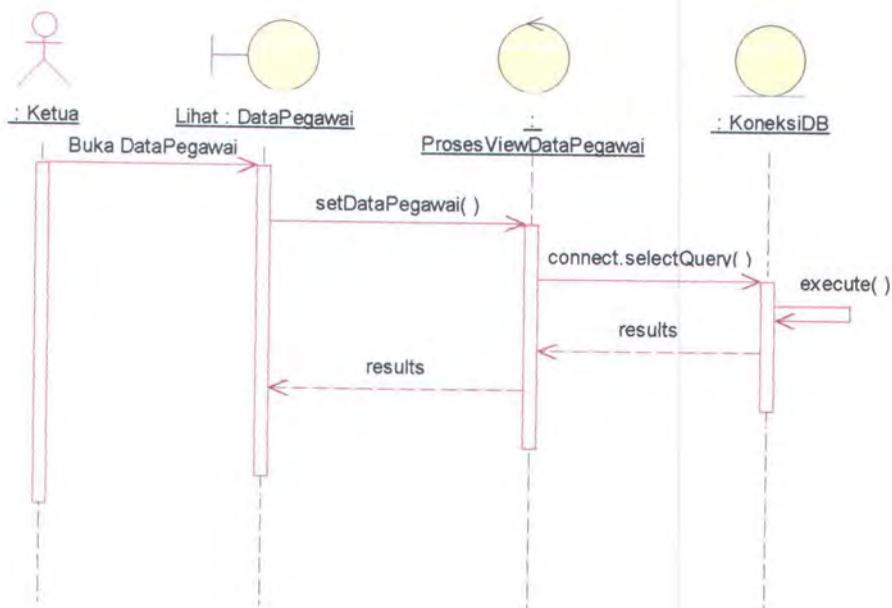
Proses ini bermula ketika *user* membuka *frame* monitor pengawas, *panel* data lowongan sudah dikerjakan, kemudian membuka *frame* Lihat Nilai dan melihat data pegawai yang terseleksi dari jabatan lowong terpilih. Melihat detail nilai ini melalui proses penilaian terhadap data calon terpilih.



Gambar 4. *Sequence Diagram* Lihat Detail Nilai

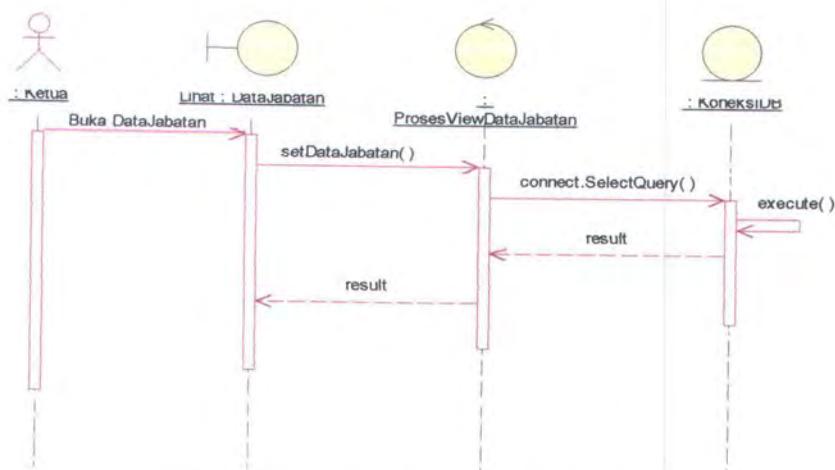
5. *Sequence Diagram* Lihat Data Pegawai

Dimulai dari *user* membuka *form* lihat data pegawai, yang kemudian *form* tersebut mengirimkan message kepada proses *ViewDataPegawai* agar mendapatkan query *select* yang akan dieksekusi oleh *KoneksiDB*. Kemudian *KoneksiDB* mengembalikan *results*, sebagai data pegawai.

Gambar 5. *Sequence Diagram* Lihat Data Pegawai

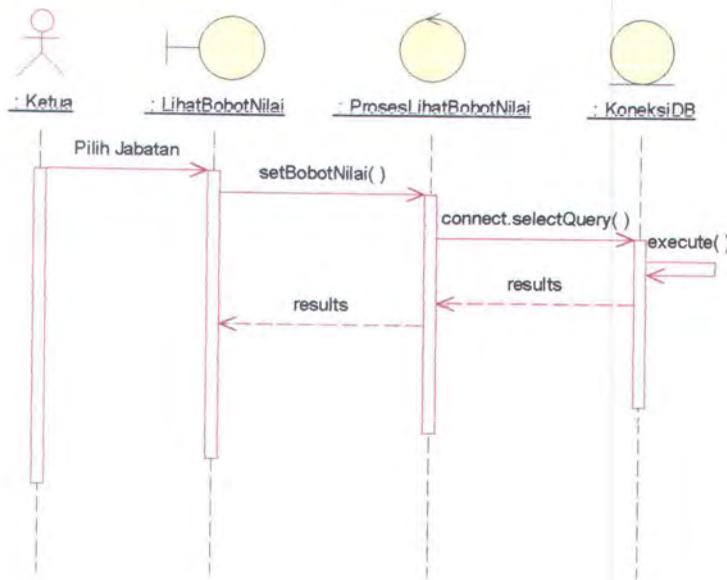
6. *Sequence Diagram* Lihat Data Jabatan

Dimulai dari *user* membuka *form* lihat DataJabatan, yang kemudian *form* tersebut mengirimkan message kepada *prosesViewDataJabatan* agar mendapatkan query *select* yang akan dieksekusi oleh *KoneksiDB*. Kemudian *KoneksiDB* mengembalikan *results*, sebagai data jabatan.

Gambar 6 *Sequence Diagram* Lihat Data Jabatan

7. Sequence Diagram Lihat Bobot Nilai

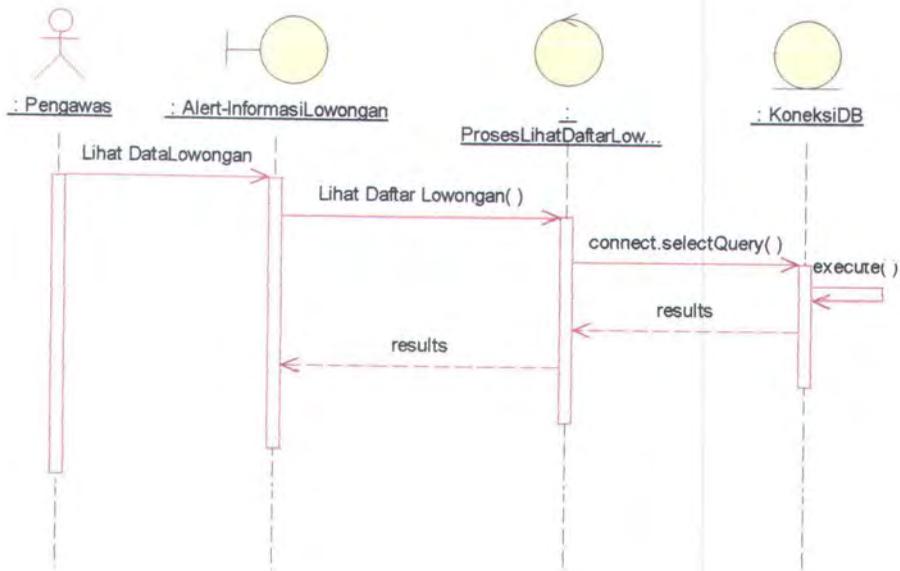
Dimulai dari *user* memilih data jabatan yang ingin dilihat bobot nilainya, yang kemudian *form* tersebut mengirimkan message kepada proses *LihatBobotNilai* agar mendapatkan query *select* yang akan dieksekusi oleh *KoneksiDB*. Kemudian *KoneksiDB* mengembalikan *results*, sebagai bobot nilai.



Gambar 7. Sequence Diagram Lihat Bobot Nilai

8. Sequence Diagram Lihat Lowongan sudah dikerjakan

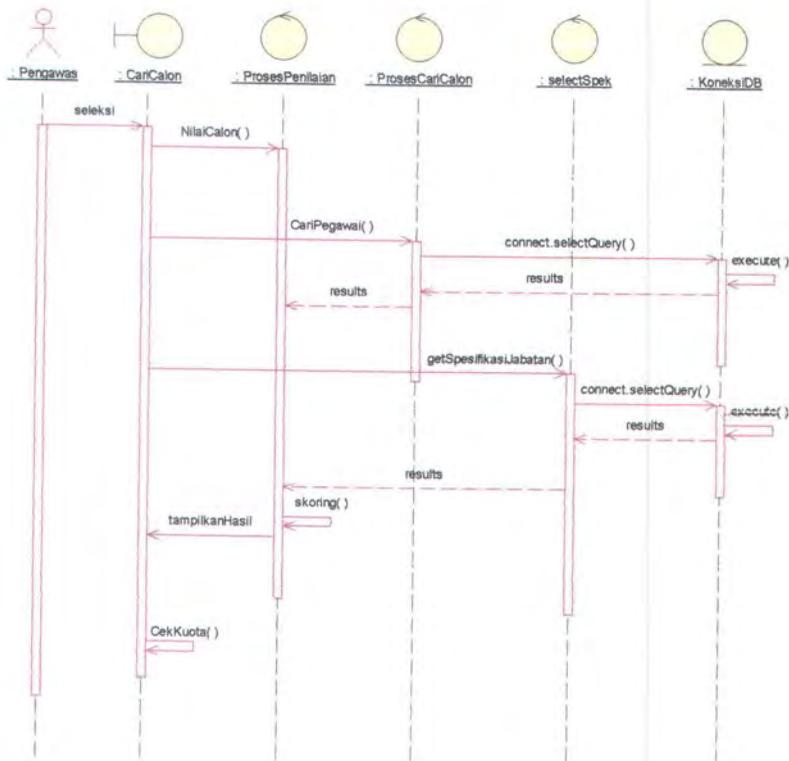
Proses ini dimulai dari membuka *frame* Informasi Lowongan yang kemudian memilih jabatan lowong yang akan dicari calonnya.



Gambar 8. *Sequence Diagram* Lihat Informasi Lowongan

9. *Sequence Diagram* Lihat Lowongan sudah dikerjakan

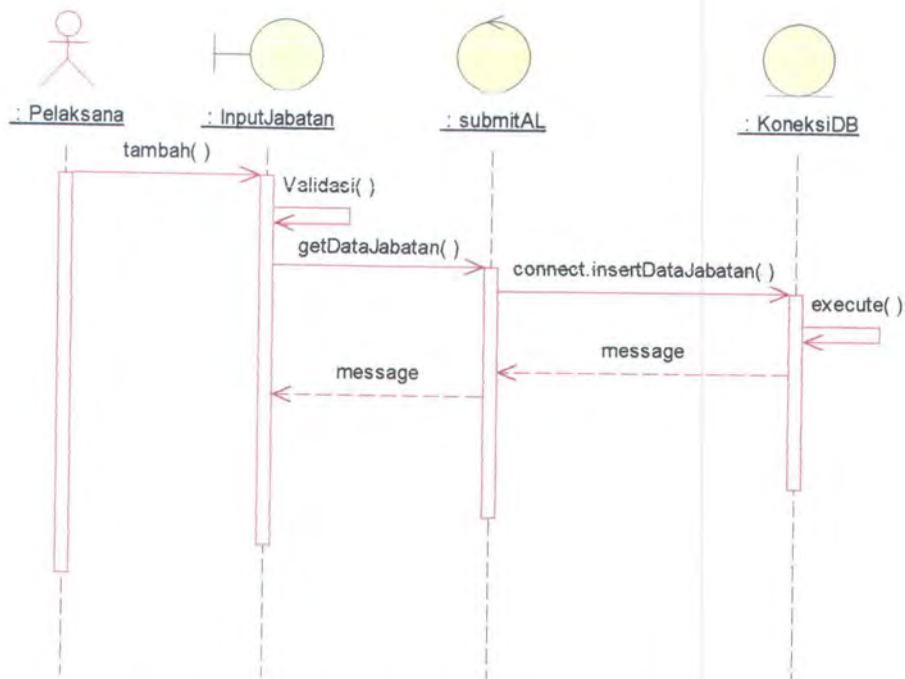
Proses ini dimulai dari membuka *frame* Cari Calon, pencarian calon disini melalui beberapa proses, pertama, sistem melakukan proses penilaian terhadap seluruh data pegawai, kemudian mencari dan mengurutkan data pegawai dari yang terbesar sampai yang terkecil. Kemudian, menampilkan hasil pada *frame* Cari calon berupa data calon beserta nilainya.



Gambar 9. Sequence Diagram Seleksi Calon

10. Sequence Diagram Tambah Jabatan

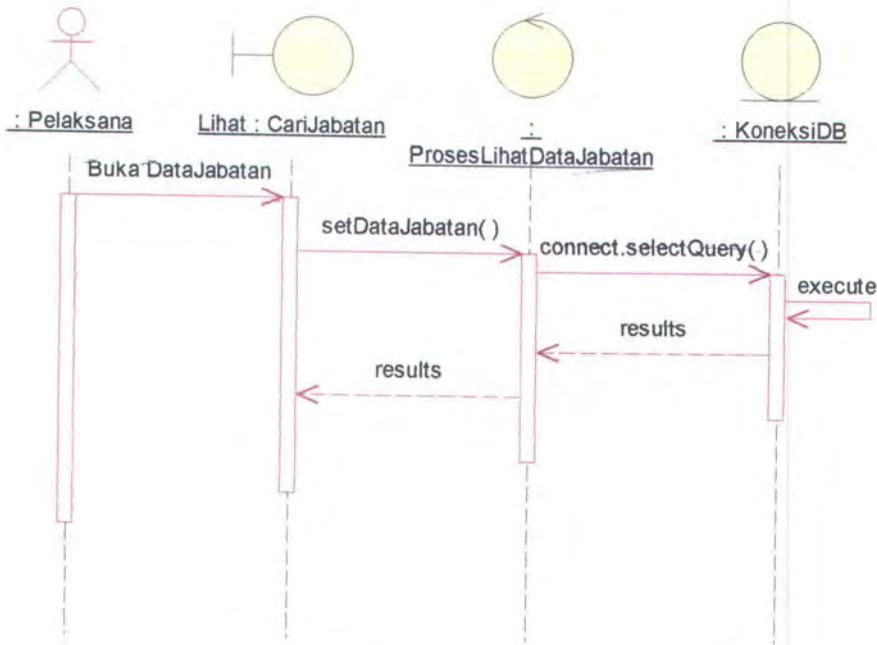
Diagram ini diawali dari Pelaksana mengakses *form* InputJabatan. Setelah *user* mengisi *form*, kemudian sistem menjalankan proses *Validasi()*. Jika data yang dimasukkan sudah memenuhi kriteria, data dikirim ke proses *SubmitAL* yang menghasilkan query *insertDataJabatan()* yang akan dieksekusi oleh File *KoneksiDB*. Setelah itu *KoneksiDB* mengembalikan variabel yang menyatakan berhasil atau tidak.



Gambar 10. *Sequence Diagram* Tambah Data Jabatan

11. *Sequence Diagram* Lihat Jabatan

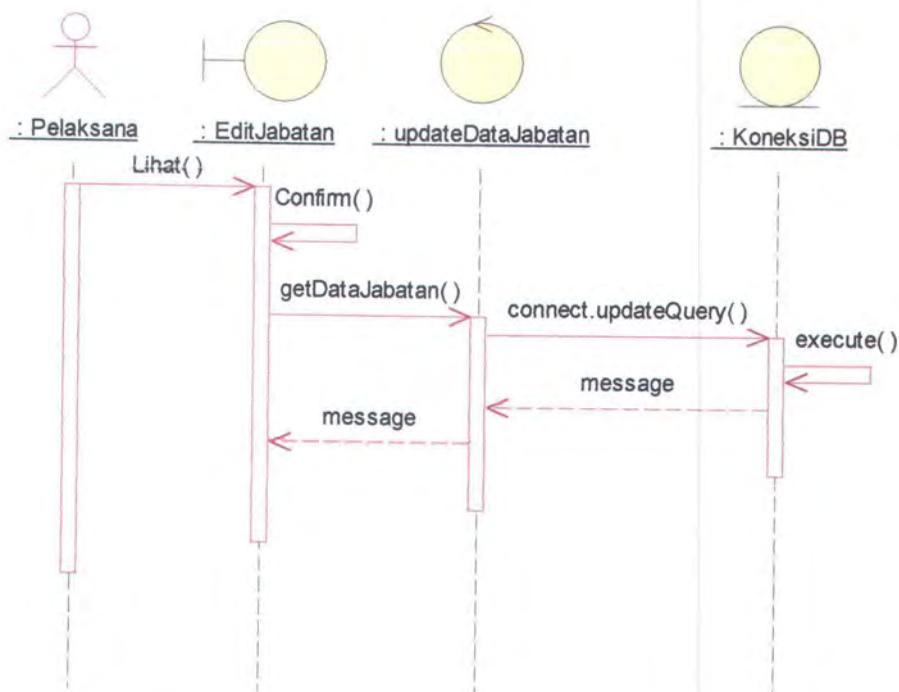
Dimulai dari *user* membuka *form* lihat DataJabatan, yang kemudian *form* tersebut mengirimkan *message* kepada proses *ViewDataJabatan* agar mendapatkan *query select* yang akan dieksekusi oleh *KoneksiDB*. Kemudian *KoneksiDB* mengembalikan *results*, sebagai data jabatan.



Gambar 11. *Sequence Diagram* Lihat Data Jabatan

12. *Sequence Diagram* Ubah Jabatan

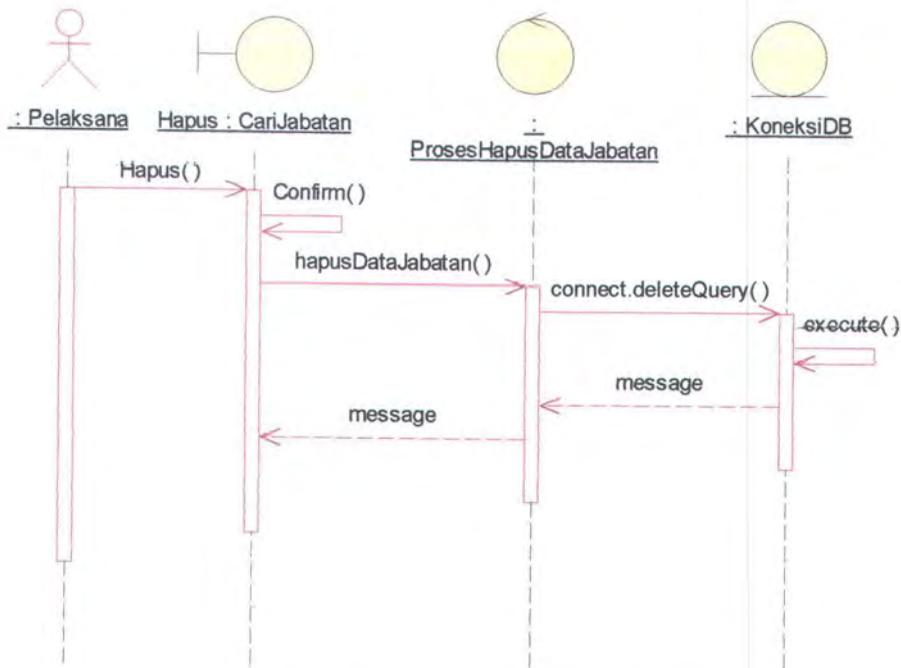
Bermula dari diaksesnya data jabatan. Kemudian *pelaksana* memilih salah satu data untuk di-*update*. Selanjutnya dilakukan proses *Validasi()* untuk memastikan bahwa data pengganti yang dimasukkan adalah valid. Jika valid, maka melakukan *UpdateDataJabatan* yang akan mengambil variabel dari *form* *EditJabatan* untuk diproses menjadi *query* yang akan dieksekusi oleh *KoneksiDB*.



Gambar 12. *Sequence Diagram Update Data Jabatan*

13. *Sequence Diagram* Tambah Jabatan

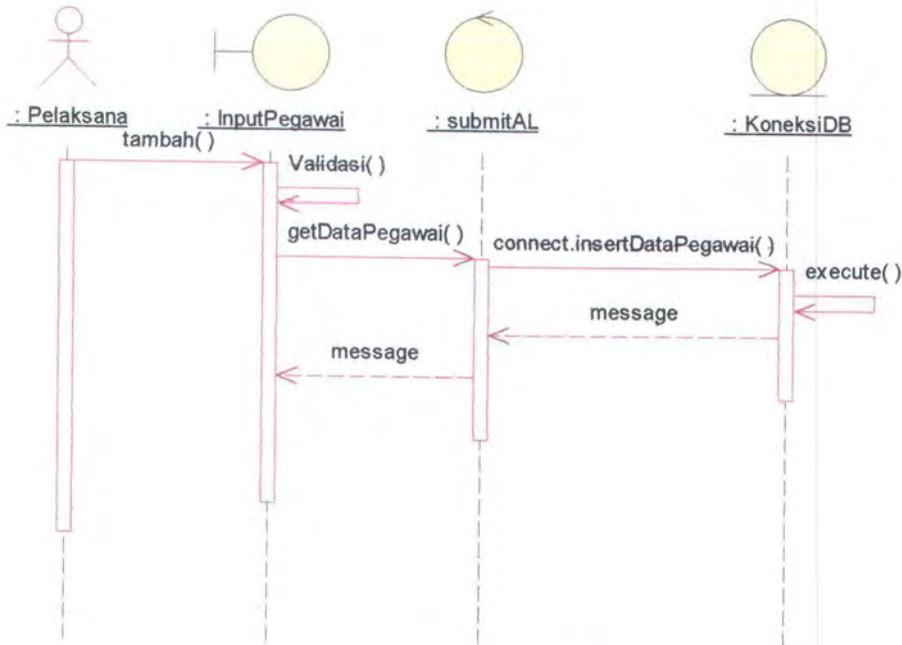
Dimulai dari memilih data yang akan dihapus dari *database*, melalui *form Delete CariJabatan*. Kemudian terdapat proses konfirmasi untuk memastikan *user* benar-benar ingin menghapus data yang dimaksud. Setelah itu berlanjut pada *ProsesHapusDataJabatan*, yang mengambil variabel dari *form Delete CariJabatan* dan mengirimnya sebagai *query* pada *KoneksiDB*.



Gambar 13. *Sequence Diagram Delete Data Jabatan*

14. *Sequence Diagram Tambah Pegawai*

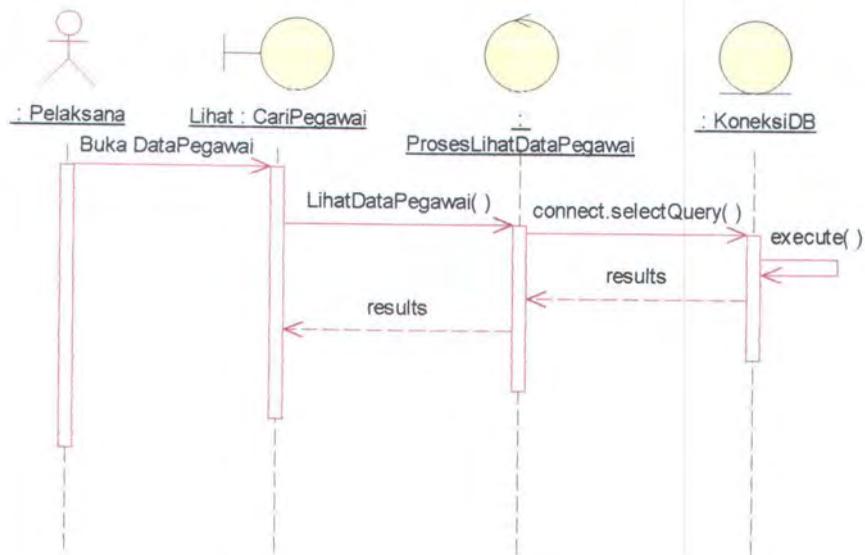
Diagram ini diawali dari Pelaksana mengakses *form* InputPegawai. Setelah *user* mengisi *form*, kemudian sistem menjalankan proses *Validasi()*. Jika data yang dimasukkan sudah memenuhi kriteria, data dikirim ke proses SubmitAL yang menghasilkan query `insertDataPegawai()` yang akan dieksekusi oleh File KoneksiDB. Setelah itu KoneksiDB mengembalikan variabel yang menyatakan berhasil atau tidak.



Gambar 14. *Sequence Diagram Insert Data Pegawai*

15. *Sequence Diagram* Lihat Pegawai

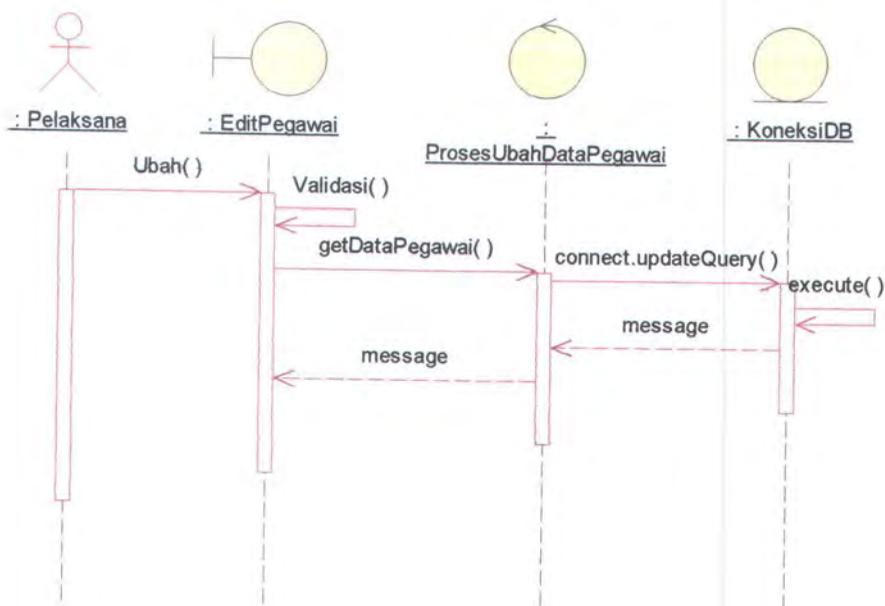
Dimulai dari *user* membuka *form* lihat data pegawai, yang kemudian *form* tersebut mengirimkan message kepada proses *ViewDataPegawai* agar mendapatkan query select yang akan dieksekusi oleh *KoneksiDB*. Kemudian *KoneksiDB* mengembalikan *results*, sebagai data pegawai.



Gambar 15. Sequence Diagram Lihat Data Pegawai

16. Sequence Diagram Ubah Pegawai

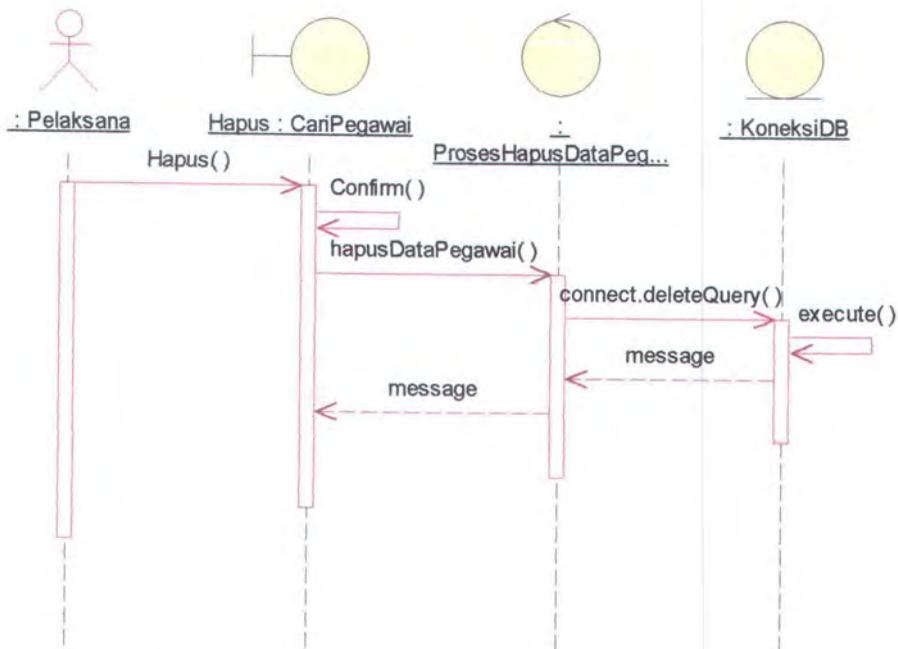
Bermula dari diaksesnya data pegawai. Kemudian *pelaksana* memilih salah satu data untuk di-*update*. Selanjutnya dilakukan proses *Validasi()* untuk memastikan bahwa data pengganti yang dimasukkan adalah valid. Jika valid, maka melakukan *UpdateDataPegawai* yang akan mengambil variabel dari *form* *EditPegawai* untuk diproses menjadi *query* yang akan dieksekusi oleh *KoneksiDB*.



Gambar 16. *Sequence Diagram Update Data Pegawai*

17. *Sequence Diagram Hapus Pegawai*

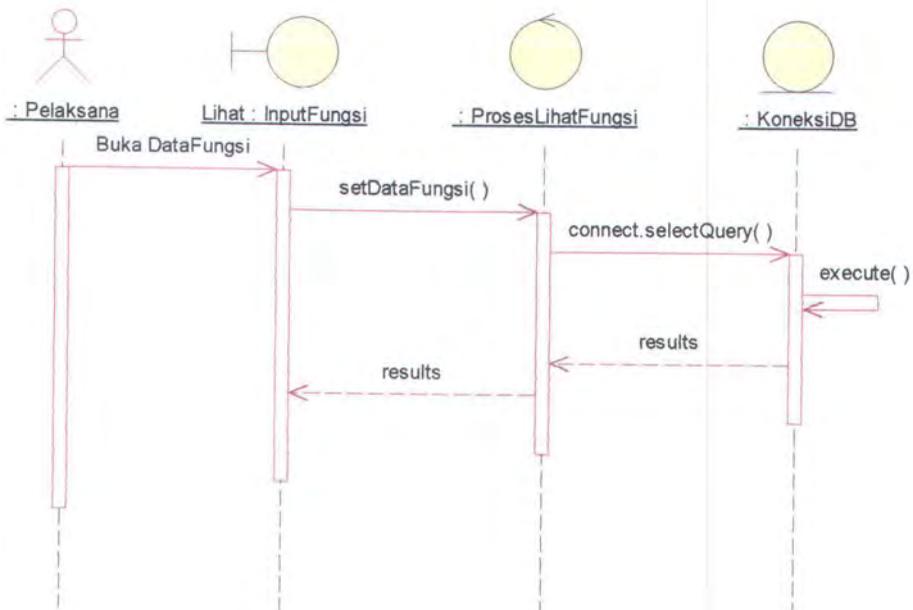
Dimulai dari memilih data yang akan dihapus dari *database*, melalui *form Delete CariPegawai*. Kemudian terdapat proses konfirmasi untuk memastikan *user* benar-benar ingin menghapus data yang dimaksud. Setelah itu berlanjut pada *ProsesHapusDataPegawai*, yang mengambil variabel dari *form Delete CariPegawai* dan mengirimnya sebagai *query* pada *KoneksiDB*.



Gambar 17. *Sequence Diagram Delete Data Pegawai*

18. *Sequence Diagram Lihat Fungsi*

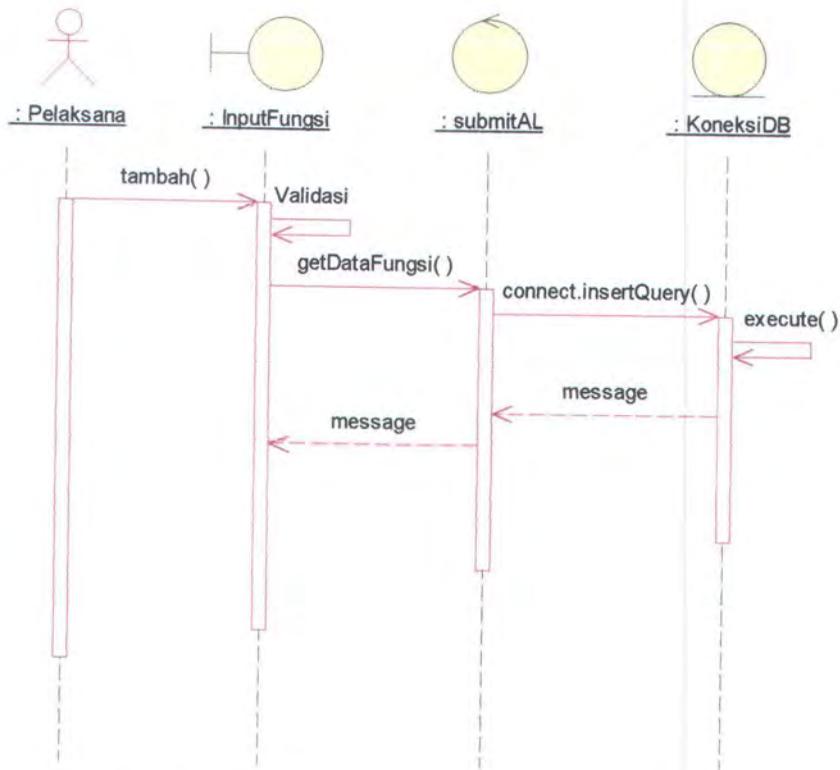
Dimulai dari *user* membuka *form* lihat *InputFungsi*, yang kemudian *form* tersebut mengirimkan *message* kepada *prosesViewDataFungsi* agar mendapatkan *query select* yang akan dieksekusi oleh *KoneksiDB*. Kemudian *KoneksiDB* mengembalikan *results*, sebagai data fungsi.



Gambar 18. *Sequence Diagram* Lihat Data Fungsi

19. *Sequence Diagram* Tambah Fungsi

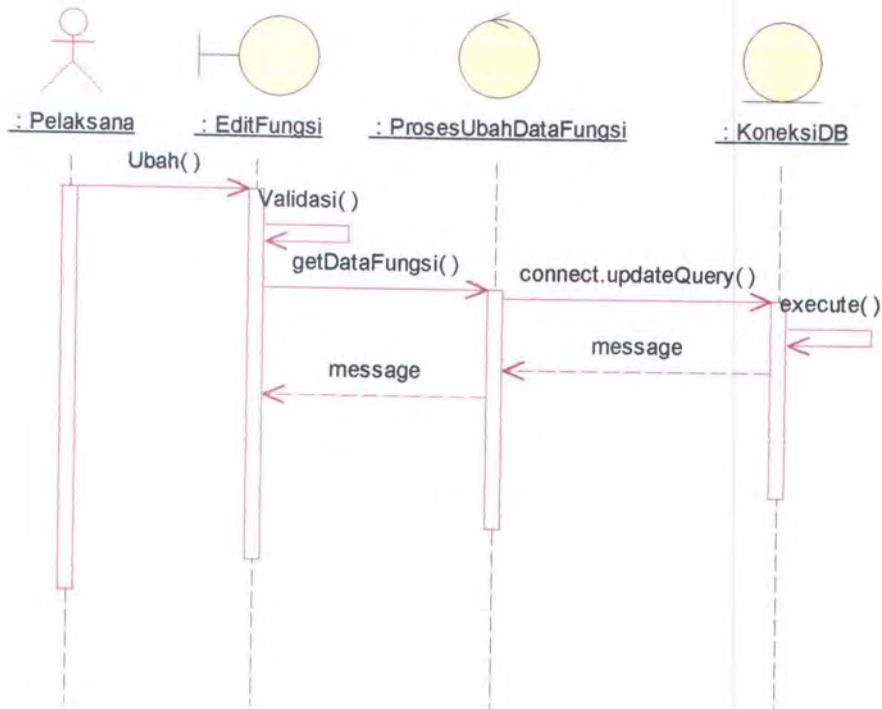
Diagram ini diawali dari Pelaksana mengakses *form* InputFungsi. Setelah *user* mengisi *form*, kemudian sistem menjalankan proses *Validasi()*. Jika data yang dimasukkan sudah memenuhi kriteria, data dikirim ke proses SubmitAL yang menghasilkan query `insertDataFungsi()` yang akan dieksekusi oleh File KoneksiDB. Setelah itu KoneksiDB mengembalikan variabel yang menyatakan berhasil atau tidak.



Gambar 19. Sequence Diagram Insert Data Fungsi

20. Sequence Diagram Ubah Fungsi

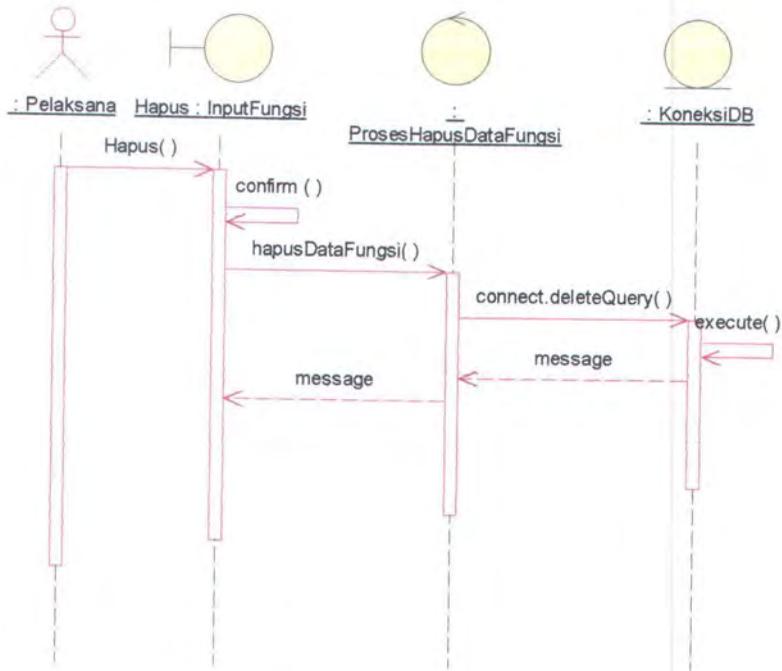
Bermula dari diaksesnya data fungsi. Kemudian *pelaksana* memilih salah satu data untuk di-*update*. Selanjutnya dilakukan proses *Validasi()* untuk memastikan bahwa data pengganti yang dimasukkan adalah valid. Jika valid, maka melakukan *UbahDataFungsi* yang akan mengambil variabel dari *form* *EditFungsi* untuk diproses menjadi *query* yang akan dieksekusi oleh *KoneksiDB*.



Gambar 20. *Sequence Diagram Update Data Fungsi*

21. *Sequence Diagram Hapus Fungsi*

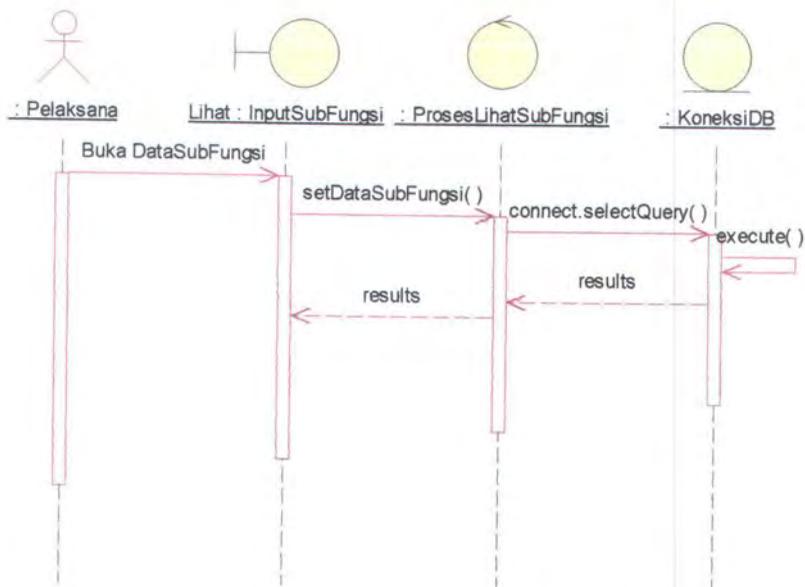
Dimulai dari memilih data yang akan dihapus dari *database*, melalui *form* Hapus InputFungsi. Kemudian terdapat proses konfirmasi untuk memastikan *user* benar-benar ingin menghapus data yang dimaksud. Setelah itu berlanjut pada *ProsesHapusDataFungsi*, yang mengambil variabel dari *form* Hapus InputFungsi dan mengirimnya sebagai *query* pada *KoneksiDB*.



Gambar 21. *Sequence Diagram Delete Data Fungsi*

22. *Sequence Diagram* Lihat Sub Fungsi

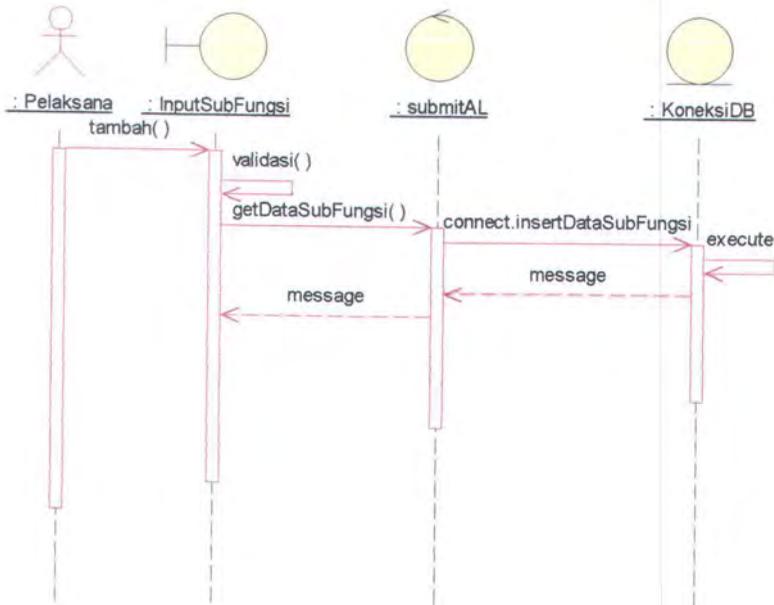
Dimulai dari *user* membuka *form* lihat *InputSubFungsi*, yang kemudian *form* tersebut mengirimkan *message* kepada proses *LihatDataSubFungsi* agar mendapatkan *query select* yang akan dieksekusi oleh *KoneksiDB*. Kemudian *KoneksiDB* mengembalikan *results*, sebagai data sub fungsi.



Gambar 22. Sequence Diagram Lihat Data SubFungsi

23. Sequence Diagram Tambah Sub Fungsi

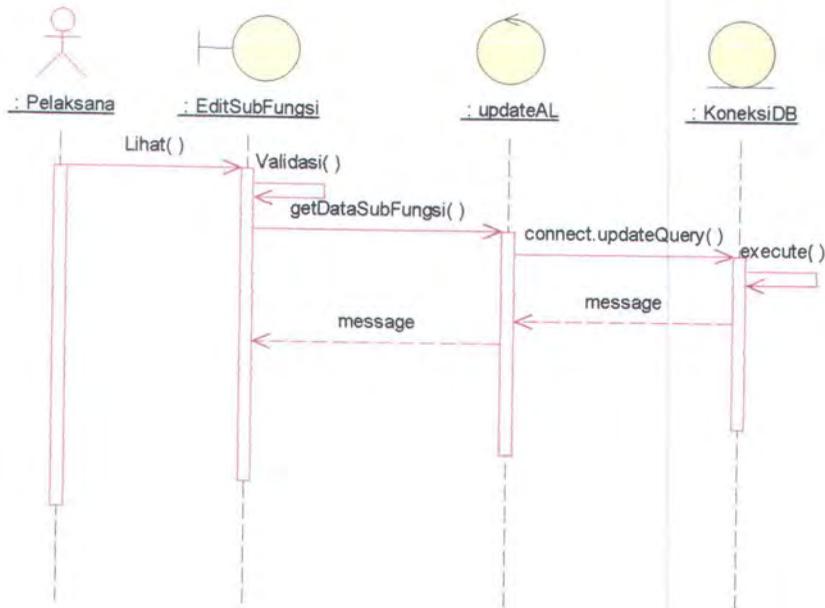
Diagram ini diawali dari Pelaksana mengakses *form* data subfungsi. Setelah *user* mengisi *form*, kemudian sistem menjalankan proses *Validasi()*. Jika data yang dimasukkan sudah memenuhi kriteria, data dikirim ke proses *SubmitAL* yang menghasilkan query *insertSubFungsi()* yang akan dieksekusi oleh File *KoneksiDB*. Setelah itu *KoneksiDB* mengembalikan variabel yang menyatakan berhasil atau tidak.



Gambar 23. *Sequence Diagram Insert Data SubFungsi*

24. *Sequence Diagram Ubah Sub Fungsi*

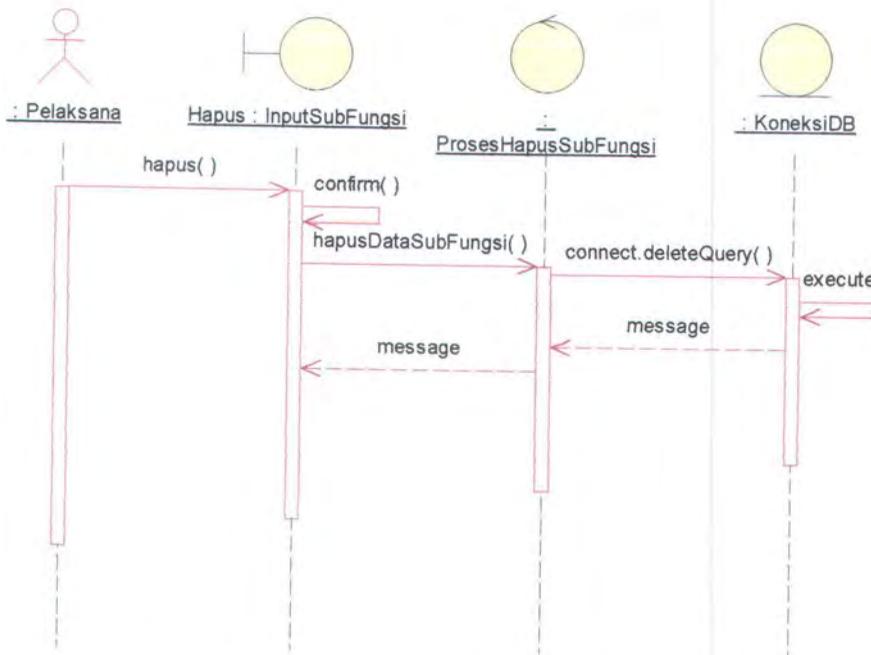
Bermula dari diaksesnya data sub fungsi. Kemudian *pelaksana* memilih salah satu data untuk di-*update*. Selanjutnya dilakukan proses *Validasi()* untuk memastikan bahwa data pengganti yang dimasukkan adalah valid. Jika valid, maka melakukan *UpdateAL* yang akan mengambil variabel dari *form* *EditSubFungsi* untuk diproses menjadi *query* yang akan dieksekusi oleh *KoneksiDB*.



Gambar 24. *Sequence Diagram Update Data SubFungsi*

25. *Sequence Diagram Hapus Sub Fungsi*

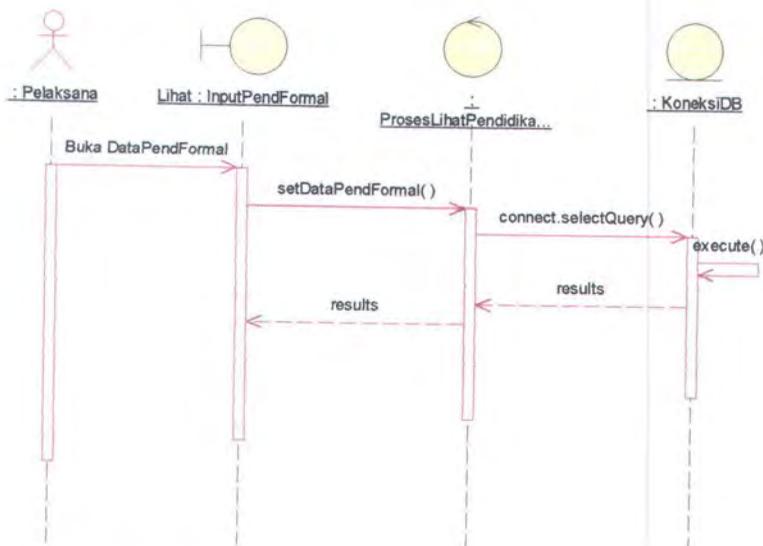
Dimulai dari memilih data yang akan dihapus dari *database*, melalui *form Hapus InputSubFungsi*. Kemudian terdapat proses konfirmasi untuk memastikan *user* benar-benar ingin menghapus data yang dimaksud. Setelah itu berlanjut pada *ProsesHapusSubFungsi*, yang mengambil variabel dari *form Hapus InputSubFungsi* dan mengirimnya sebagai *query* pada *KoneksiDB*.



Gambar 25. *Sequence Diagram Delete Data SubFungsi*

26. *Sequence Diagram* Lihat Pendidikan Formal

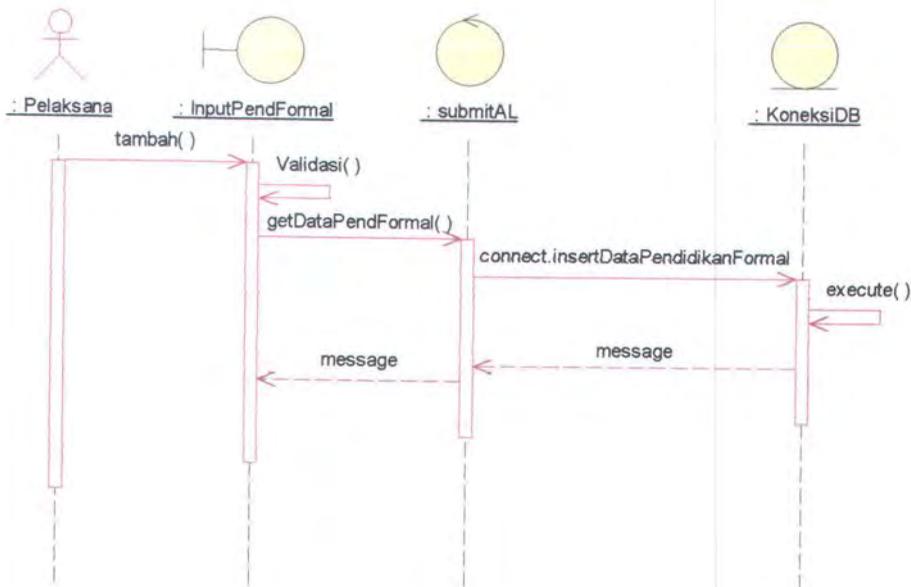
Dimulai dari *user* membuka *form* lihat *InputPendFormal*, yang kemudian *form* tersebut mengirimkan *message* kepada *prosesLihatDataPF* agar mendapatkan *query select* yang akan dieksekusi oleh *KoneksiDB*. Kemudian *KoneksiDB* mengembalikan *results*, sebagai data pendidikan formal.



Gambar 26. Sequence Diagram Lihat Data Pendidikan Formal

27. Sequence Diagram Tambah Pendidikan Formal

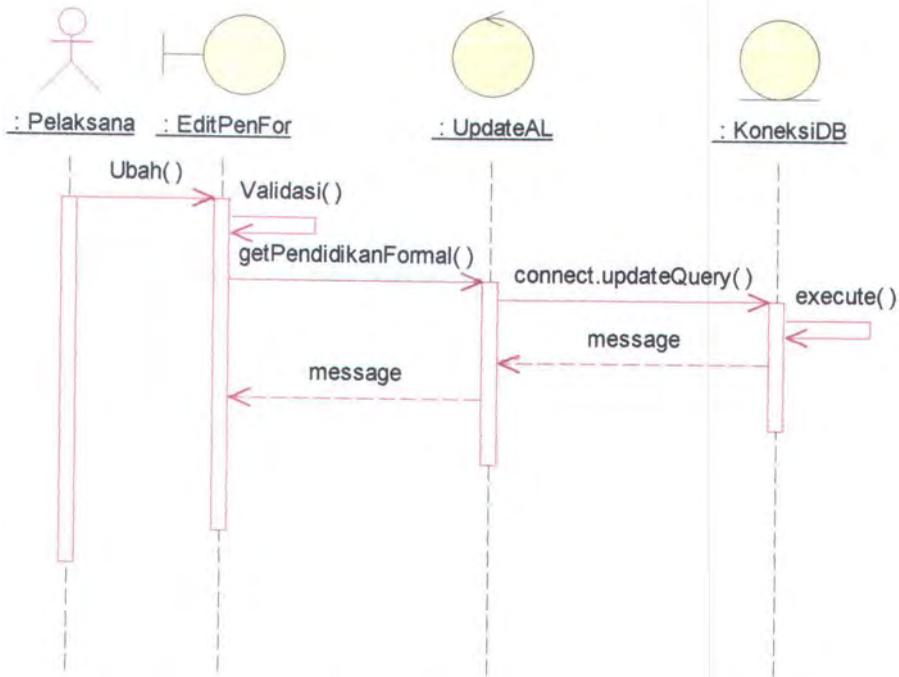
Diagram ini diawali dari Pelaksana mengakses *form* InputPendidikanFormal. Setelah *user* mengisi *form*, kemudian sistem menjalankan proses *Validasi()*. Jika data yang dimasukkan sudah memenuhi kriteria, data dikirim ke proses *SubmitAL* yang menghasilkan query *insertDataPendidikanFormal()* yang akan dieksekusi oleh File *KoneksiDB*. Setelah itu *KoneksiDB* mengembalikan variabel yang menyatakan berhasil atau tidak.



Gambar 27. *Sequence Diagram* Insert Data Pendidikan Formal

28. *Sequence Diagram* Ubah Pendidikan Formal

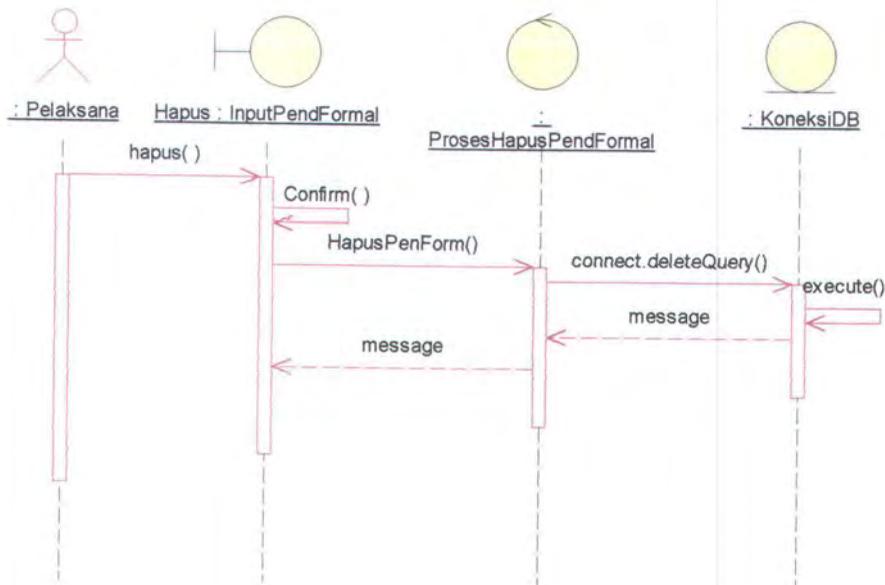
Bermula dari diaksesnya data pendidikan formal. Kemudian *pelaksana* memilih salah satu data untuk di-*update*. Selanjutnya dilakukan proses *Validasi()* untuk memastikan bahwa data pengganti yang dimasukkan adalah valid. Jika valid, maka melakukan *UpdateAL* yang akan mengambil variabel dari *form* *EditPenFor* untuk diproses menjadi *query* yang akan dieksekusi oleh *KoneksiDB*.



Gambar 28. *Sequence Diagram Update Data Pendidikan Formal*

29. *Sequence Diagram Hapus Pendidikan Formal*

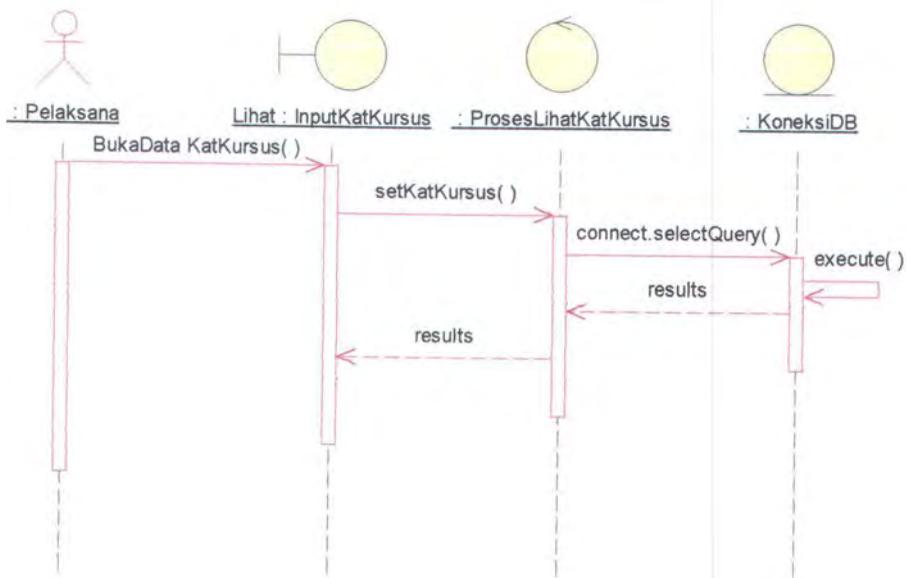
Dimulai dari memilih data yang akan dihapus dari *database*, melalui *form* Hapus InputSubFungsi. Kemudian terdapat proses konfirmasi untuk memastikan *user* benar-benar ingin menghapus data yang dimaksud. Setelah itu berlanjut pada ProsesHapusPendFormal, yang mengambil variabel dari *form* Hapus InputPendFormal dan mengirimnya sebagai *query* pada KoneksiDB.



Gambar 29. Sequence Diagram Delete Data Pendidikan Formal

30. Sequence Diagram Lihat Kategori Kursus

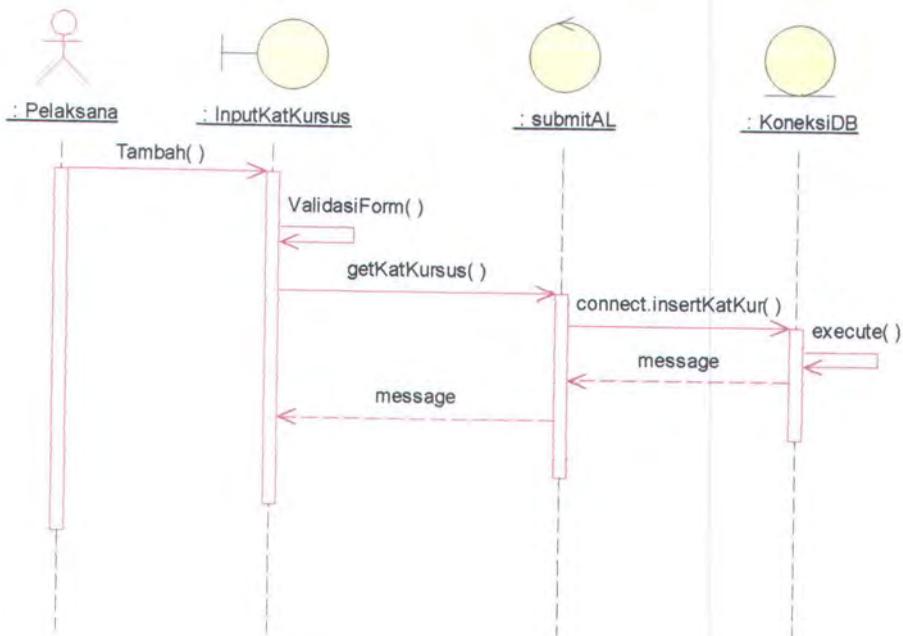
Dimulai dari *user* membuka *form* lihat InputKatKursus, yang kemudian *form* tersebut mengirimkan message kepada prosesLihatKatKursus agar mendapatkan query select yang akan dieksekusi oleh KoneksiDB. Kemudian KoneksiDB mengembalikan *results*, sebagai data kategori kursus.



Gambar 30. *Sequence Diagram* Lihat Data Kategori Kursus

31. *Sequence Diagram* Tambah Kategori Kursus

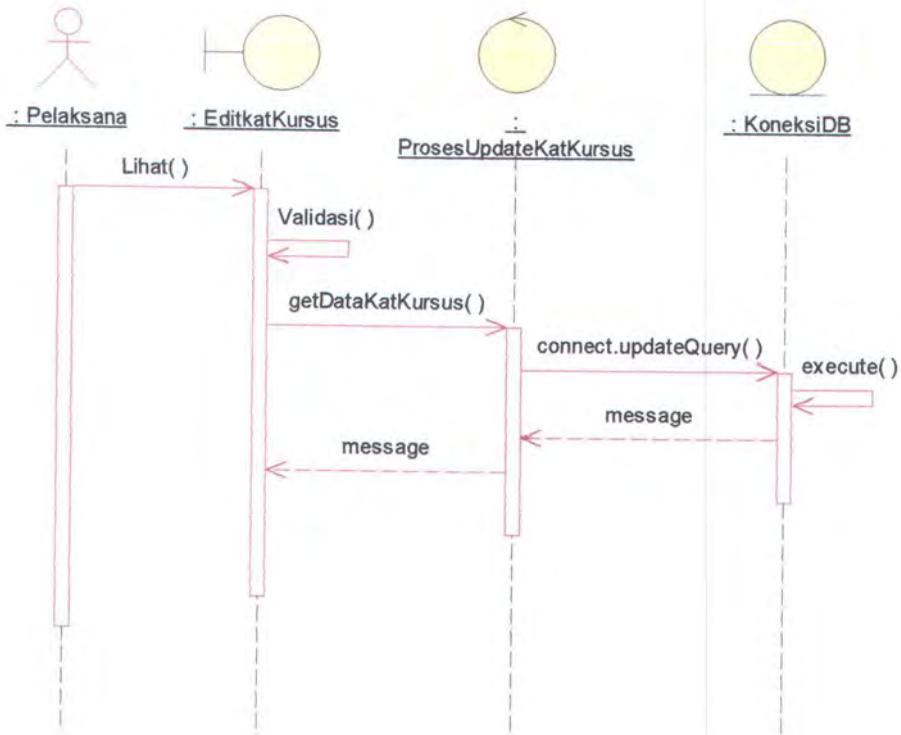
Diagram ini diawali dari Pelaksana mengakses *form* `InputKatKursus`. Setelah *user* mengisi *form*, kemudian sistem menjalankan proses `Validasi()`. Jika data yang dimasukkan sudah memenuhi kriteria, data dikirim ke proses `SubmitAL` yang menghasilkan query `insertKatKur()` yang akan dieksekusi oleh File `KoneksiDB`. Setelah itu `KoneksiDB` mengembalikan variabel yang menyatakan berhasil atau tidak.



Gambar 31. *Sequence Diagram Insert Data Kategori Kursus*

32. *Sequence Diagram* Ubah Kategori Kursus

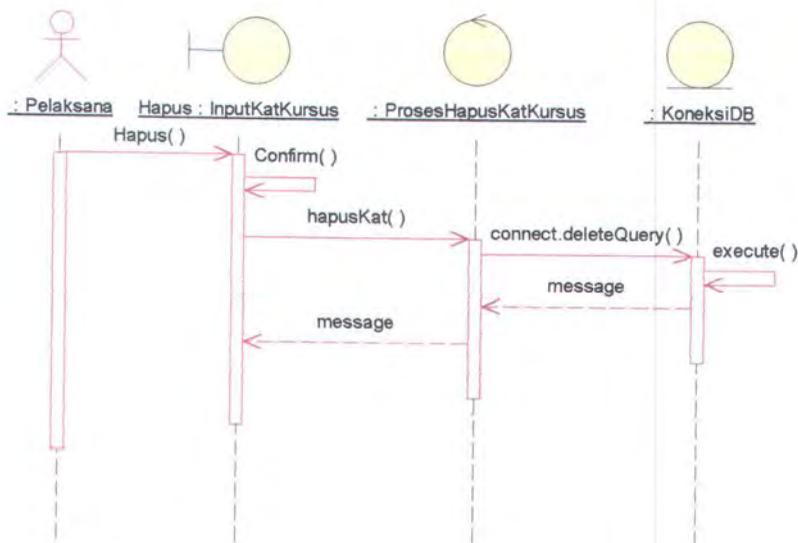
Bermula dari diaksesnya data kategori kursus. Kemudian *pelaksana* memilih salah satu data untuk di-*update*. Selanjutnya dilakukan proses *Validasi()* untuk memastikan bahwa data pengganti yang dimasukkan adalah valid. Jika valid, maka melakukan *ProsesUpdatekatKursus* yang akan mengambil variabel dari *form* *EditKatKursus* untuk diproses menjadi *query* yang akan dieksekusi oleh *KoneksiDB*.



Gambar 32. *Sequence Diagram Update Data Kategori Kursus*

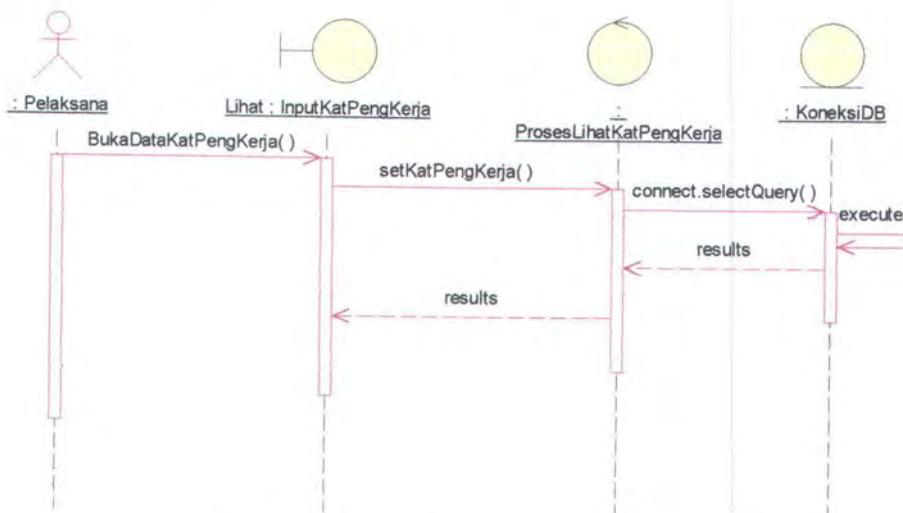
33. *Sequence Diagram Hapus Kategori Kursus*

Dimulai dari memilih data yang akan dihapus dari *database*, melalui *form* Hapus InputKatKursus. Kemudian terdapat proses konfirmasi untuk memastikan *user* benar-benar ingin menghapus data yang dimaksud. Setelah itu berlanjut pada ProsesKatKursus, yang mengambil variabel dari *form* Hapus InputKatKursus dan mengirimnya sebagai *query* pada KoneksiDB.

Gambar 33. *Sequence Diagram Delete Data Kategori Kursus*

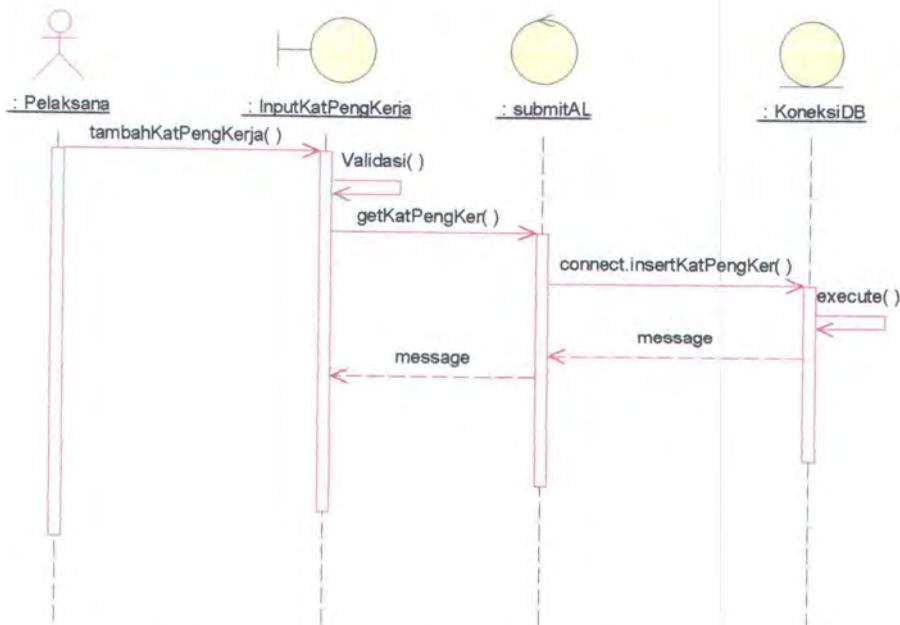
34. *Sequence Diagram* Lihat Kategori Pengalaman Kerja

Dimulai dari *user* membuka *form* lihat InputKatPengKerja, yang kemudian *form* tersebut mengirimkan message kepada prosesLihatKatPengKerja agar mendapatkan query select yang akan dieksekusi oleh KoneksiDB. Kemudian KoneksiDB mengembalikan *results*, sebagai data kategori pengalaman kerja.

Gambar 34. *Sequence Diagram Lihat Data Kategori Pengalaman Kerja*

35. Sequence Diagram Tambah Kategori Pengalaman Kerja

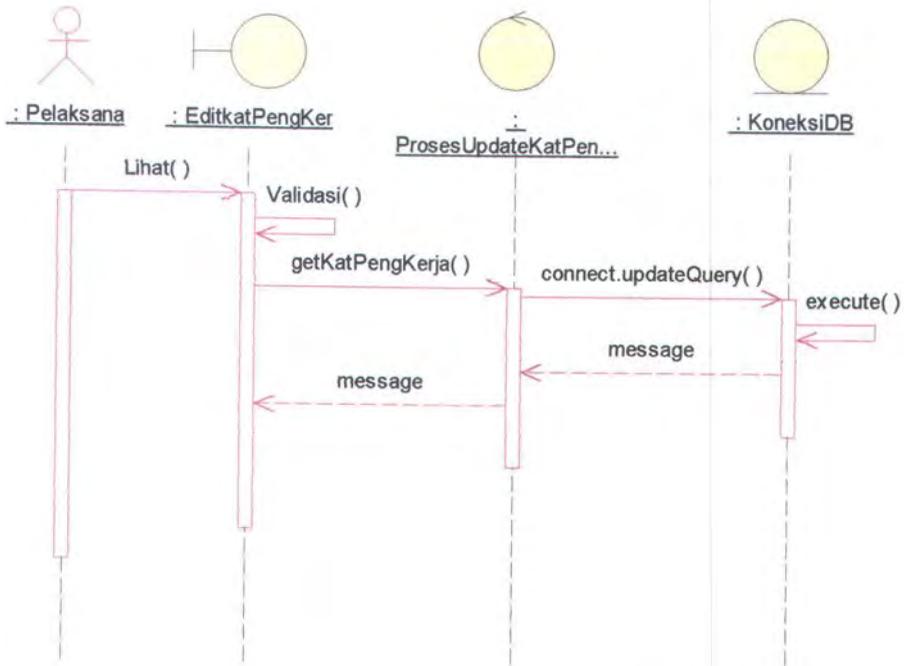
Diagram ini diawali dari Pelaksana mengakses *form* InputKatPengKer. Setelah *user* mengisi *form*, kemudian sistem menjalankan proses *Validasi()*. Jika data yang dimasukkan sudah memenuhi kriteria, data dikirim ke proses *SubmitAL* yang menghasilkan query *insertKatPengKer()* yang akan dieksekusi oleh File *KoneksiDB*. Setelah itu *KoneksiDB* mengembalikan variabel yang menyatakan berhasil atau tidak.



Gambar 35. Sequence Diagram Insert Data Kategori Pengalaman Kerja

36. Sequence Diagram Ubah Kategori Pengalaman Kerja

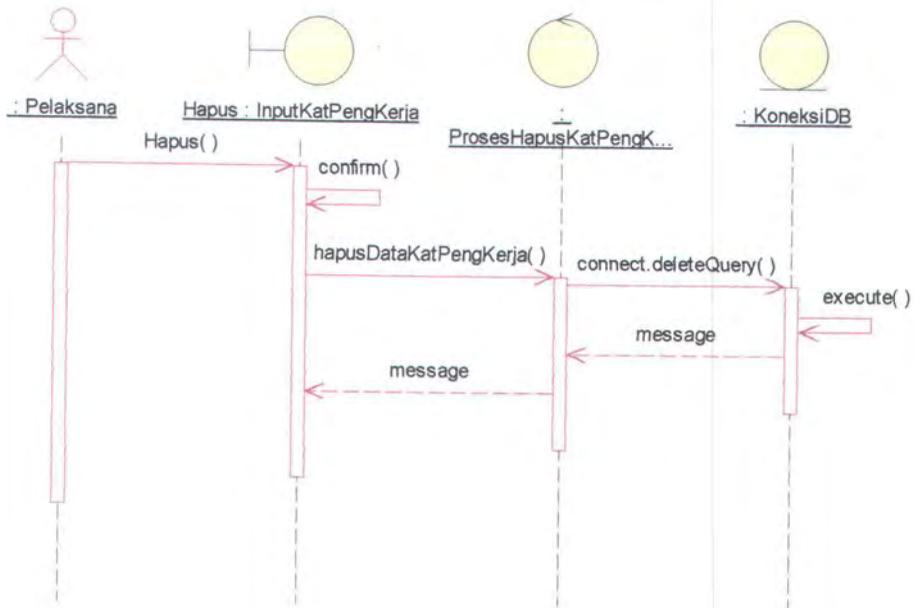
Bermula dari diaksesnya data kategori pengalaman kerja. Kemudian *pelaksana* memilih salah satu data untuk di-*update*. Selanjutnya dilakukan proses *Validasi()* untuk memastikan bahwa data pengganti yang dimasukkan adalah valid. Jika valid, maka melakukan *ProsesUpdatekatPF* yang akan mengambil variabel dari *form* *EditKatPengKer* untuk diproses menjadi *query* yang akan dieksekusi oleh *KoneksiDB*.



Gambar 36. *Sequence Diagram Update Data Kategori Pengalaman Kerja*

37. *Sequence Diagram Hapus Kategori Pengalaman Kerja*

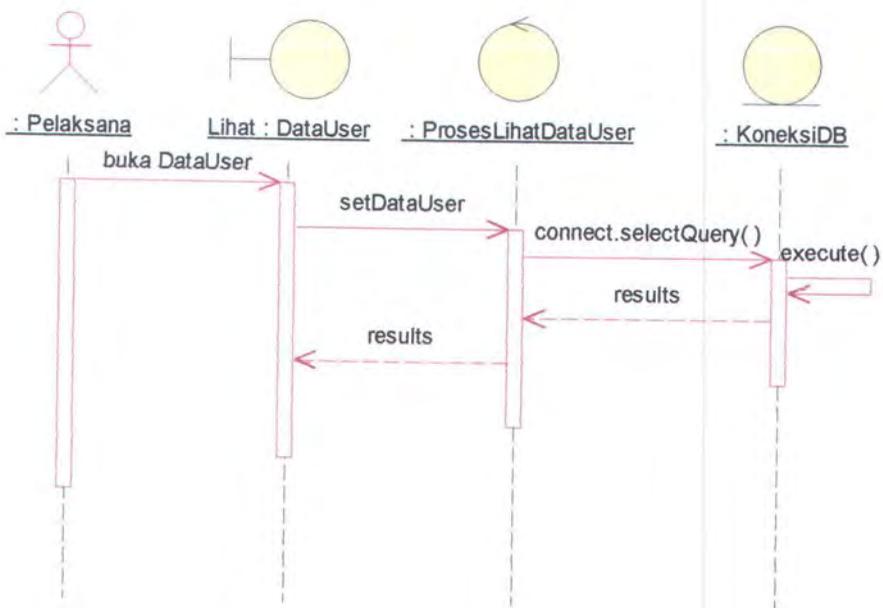
Dimulai dari memilih data yang akan dihapus dari *database*, melalui *form* Hapus InputKatPengKerja. Kemudian terdapat proses konfirmasi untuk memastikan *user* benar-benar ingin menghapus data yang dimaksud. Setelah itu berlanjut pada ProsesHapusKatPengKerja, yang mengambil variabel dari *form* Hapus InputKatPengKerja dan mengirimnya sebagai *query* pada KoneksiDB.



Gambar 37. *Sequence Diagram Delete Data Kategori Pengalaman Kerja*

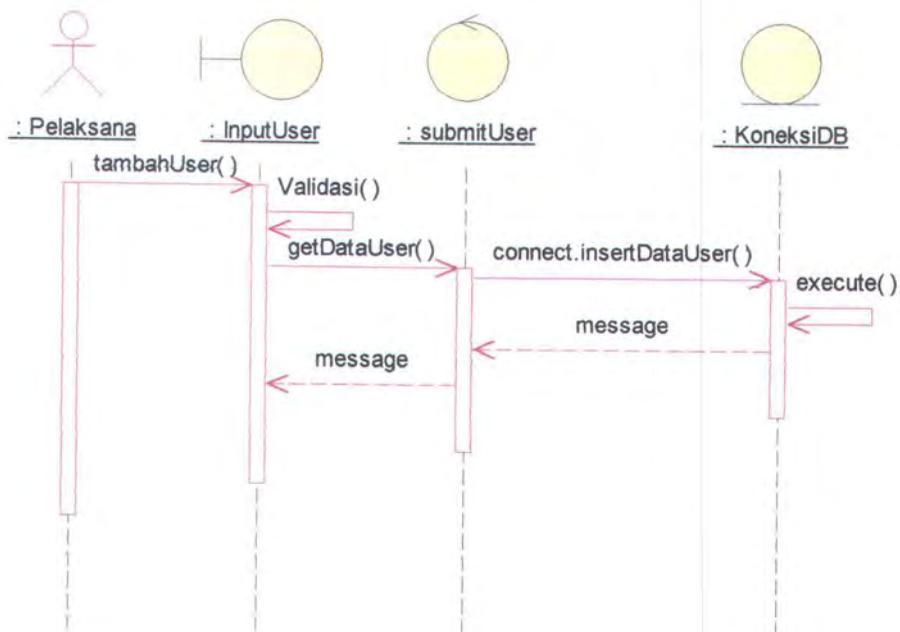
38. *Sequence Diagram Lihat User*

Dimulai dari *user* membuka *form* lihat *DataUser*, yang kemudian *form* tersebut mengirimkan *message* kepada *prosesLihatDataUser* agar mendapatkan *query select* yang akan dieksekusi oleh *KoneksiDB*. Kemudian *KoneksiDB* mengembalikan *results*, sebagai data *User*.

Gambar 38. *Sequence Diagram* Lihat Data User

39. *Sequence Diagram* Tambah User

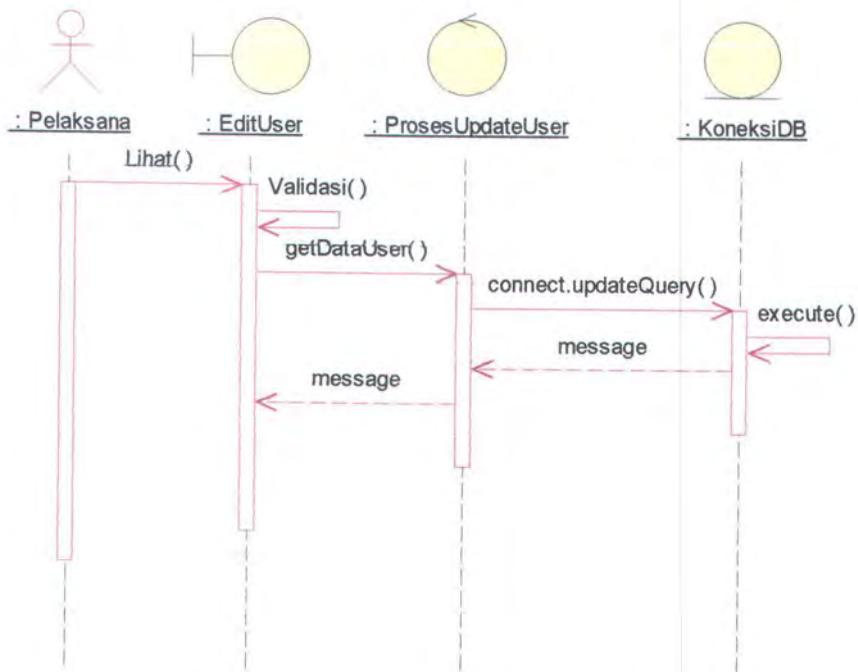
Diagram ini diawali dari Pelaksana mengakses *frame* InputUser. Setelah Pelaksana mengisi *form*, kemudian sistem menjalankan proses *Validasi()*. Jika data yang dimasukkan sudah memenuhi kriteria, data dikirim ke proses *SubmitAL* yang menghasilkan query `insertDataUser()` yang akan dieksekusi oleh File *KoneksiDB*. Setelah itu *KoneksiDB* mengembalikan variabel yang menyatakan berhasil atau tidak.



Gambar 39. Sequence Diagram Insert Data User

40. Sequence Diagram Ubah User

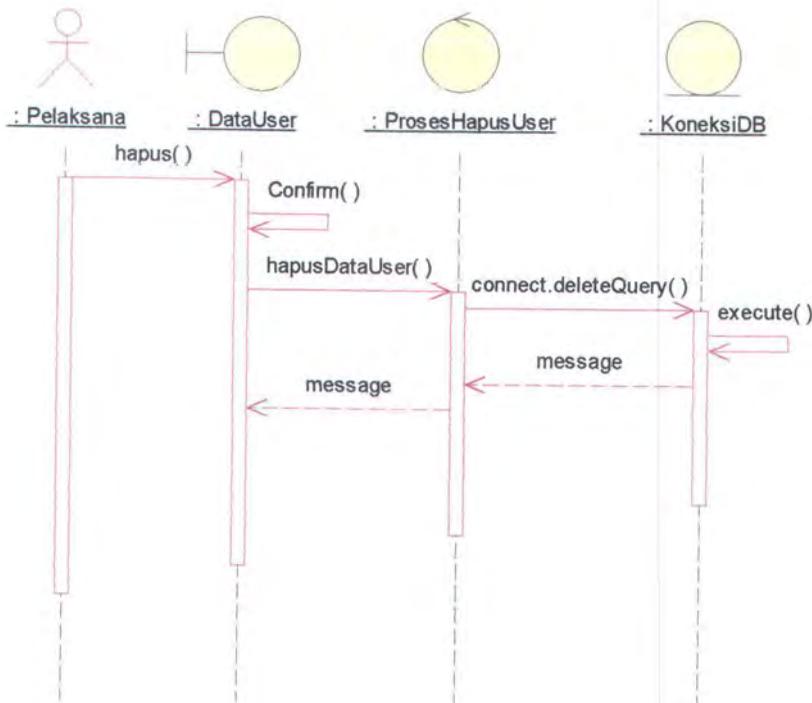
Bermula dari diaksesnya *form* EditUser yang dipilih dari data User. Kemudian pelaksana memilih salah satu data untuk di-*update*. Selanjutnya dilakukan *Validasi()* untuk memastikan bahwa data pengganti yang dimasukkan adalah valid. Jika valid, maka *prosesUpdateUser* akan mengambil variabel dari *formUpdate User* dan mengolahnya menjadi *query* untuk dieksekusi. Dari *KoneksiDB* dikirimkan *message* yang menyatakan bahwa data telah berubah atau tidak bisa ter-*update*.



Gambar 40. *Sequence Diagram Update Data User*

41. *quence Diagram Hapus User*

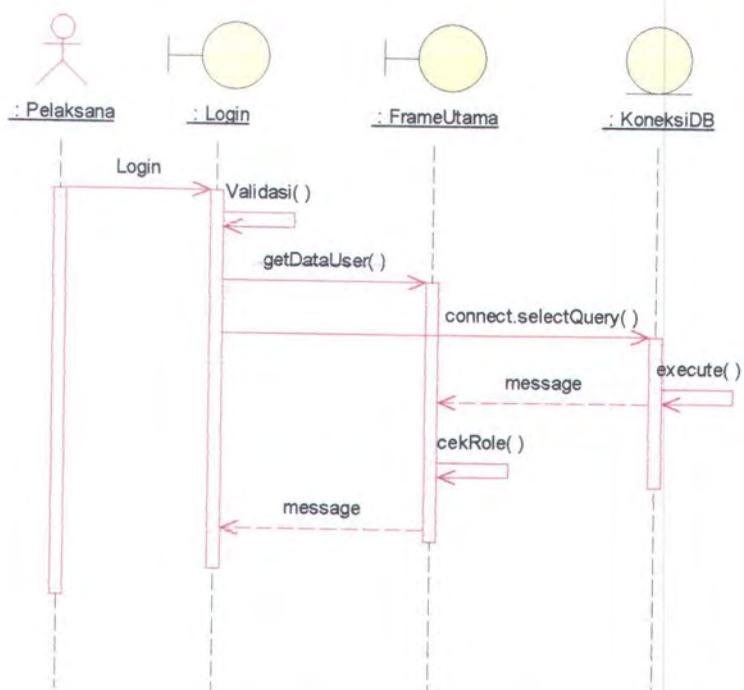
Dimulai dari memilih data yang akan dihapus dari *database*, melalui *form* Hapus DataUser. Kemudian terdapat proses konfirmasi untuk memastikan *pelaksana* benar-benar ingin menghapus data yang dimaksud. Setelah itu berlanjut pada *ProsesHapusUser*, yang mengambil variabel dari *form* Hapus DataUser dan mengirimnya sebagai *query* pada *KoneksiDB*.



Gambar 41. Sequence Diagram Delete Date User

42. quence Diagram Verifikasi User

Dimulai dari *user* membuka halaman/*form* login, dan kemudian mengisi *username* dan *password*. Sebelum data dikirim, terlebih dahulu dilakukan pengecekan dengan *Validasi()*, apakah data yang dimasukkan valid dan semua terisi. Setelah dinyatakan valid, *form* login mengirimkan variabel kepada proses verifikasi user pada *FrameUtama* untuk diproses menjadi *query* yang kemudian diteruskan kepada *KoneksiDB*. Setelah eksekusi, *KoneksiDB* mengembalikan *results* yang kemudian dibandingkan dengan *username* dan *password*. Setelah itu, dikembalikan nilai berupa konfirmasi apakah loginnya diterima atau ditolak.



Gambar 42. *Sequence Diagram Verifikasi User*

LAMPIRAN F

Perunutan Kebutuhan Sistem

Klasifikasi	Kode Kebutuhan	Use Case	Activity	Sequence	Class	Antarmuka
Pelaksana	KP-5	Manajemen User	Manajemen User	Lihat User Tambah User Delete User Ubah User	Tambah User Lihat User - Ubah User	Tambah User User Ubah User
	KP-1	Manajemen Jabatan	Manajemen Jabatan	Tambah Jabatan Lihat Jabatan Hapus Jabatan Ubah Jabatan	Tambah Jabatan Lihat Jabatan - Ubah Jabatan	Tambah Jabatan Jabatan Ubah Jabatan
	KP-2	Manajemen Pegawai	Manajemen Pegawai	Tambah Pegawai Lihat Pegawai Hapus Pegawai Ubah Pegawai	Tambah Pegawai Lihat Pegawai - Ubah Pegawai	Tambah Pegawai Pegawai Ubah Pegawai
	KP-3	Manajemen Fungsi	Manajemen Fungsi	Lihat Fungsi Tambah Fungsi Hapus Fungsi Ubah Fungsi	Lihat Fungsi Tambah Fungsi - Ubah Fungsi	Fungsi Ubah Fungsi
	KP-4	Manajemen Sub Fungsi	Manajemen Sub Fungsi	Lihat Sub Fungsi Tambah Sub Fungsi Hapus Sub Fungsi Ubah Sub Fungsi	Lihat Sub Fungsi Tambah Sub Fungsi - Ubah User	Sub Fungsi Ubah Sub Fungsi
	KP-8	Manajemen Pendidikan Formal	Manajemen Pendidikan Formal	Lihat Pendidikan Formal Tambah Pendidikan Formal Hapus Pendidikan Formal Ubah Pendidikan Formal	Lihat Pendidikan Formal Tambah Pendidikan Formal - Ubah Pendidikan Formal	Pendidikan Formal Ubah Pendidikan Formal
	KP-7	Manajemen Kategori Kursus	Manajemen Kategori Kursus	Lihat Kategori Kursus Tambah Kategori Kursus Hapus Kategori Kursus Ubah Kategori Kursus	Lihat Kategori Kursus Tambah Kategori Kursus - Ubah Kategori Kursus	Kategori Kursus Ubah Kategori Kursus
	KP-6	Manajemen Kategori Pengalaman Kerja	Manajemen Kategori Pengalaman Kerja	Lihat Kategori Pengalaman Kerja Tambah Kategori Pengalaman Kerja Hapus Kategori Pengalaman Kerja Ubah Kategori Pengalaman Kerja	Lihat Kategori Pengalaman Kerja Tambah Kategori Pengalaman Kerja - Ubah Kategori Pengalaman Kerja	Kategori Pengalaman Kerja Ubah Kategori Pengalaman Kerja

Klasifikasi	Kode Kebutuhan	Use Case	Activity	Sequence	Class	Antarmuka
Strategis	KS- 2	Tambah Lowongan	Tambah Lowongan	Tambah Lowongan	Tambah Lowongan	Tambah Lowongan
	KS-3 KS-4 KS-5	Monitor Pengawas	Monitor Pengawas	Lihat Lowongan belum dikerjakan Lihat Lowongan sudah dikerjakan Lihat Detail Nilai	Monitor Pengawas Lihat Detail Nilai	Monitor Pengawas Lihat Detail Nilai Beri Komentar
	KS-1	Lihat data pegawai	Lihat data pegawai	Lihat data pegawai	-	Lihat data pegawai
		Lihat data jabatan	Lihat data jabatan	Lihat data jabatan	-	Lihat data jabatan
		Lihat bobot nilai	Lihat bobot nilai	Lihat bobot nilai	-	Lihat bobot nilai
	Monitoring	KM -2	Lihat Informasi Lowongan		Lihat Informasi Lowongan	Lihat Informasi Lowongan
Seleksi Calon			Seleksi Calon	Seleksi Calon	Seleksi Calon	Seleksi Calon
KM-3		Lihat hasil seleksi calon	-	-	-	Lihat hasil seleksi calon
KM-4		Ubah Bobot Nilai	-	-	-	Ubah Bobot Nilai
KM-1		Lihat data pegawai	-	-	-	Lihat data pegawai
	Lihat data jabatan	-	-	-	Lihat data jabatan	
Strategis, Monitoring, Pelaksana	KSMP- 1	Verifikasi User	-	Verifikasi User	Login	Login

LAMPIRAN G

Contoh Data Pegawai

Nama Pegawai : Pegawai A
 Tahun Lahir : 1983

Kinerja

Klasifikasi : 7
 Tanggal Raih : 20-10-2005

Pendidikan Formal

Institusi : SD
 Tanggal Masuk : 16-8-1989
 Tanggal Keluar : 16-8-1995
 Institusi : SMP
 Tanggal Masuk : 16-8-1995
 Tanggal Keluar : 16-8-1998
 Institusi : SMU
 Tanggal Masuk : 16-8-1998
 Tanggal Keluar : 16-8-2001
 Institusi : S1
 Tanggal Masuk : 16-8-2001
 Tanggal Keluar : 16-8-2004

Golongan Upah

Golongan : 5
 Tanggal Raih : 14-8-2005

Pengalaman Kerja

Kategori : Keuangan
 Institusi : PT Pertamina (Persero) Upms V
 Tgl Masuk : 14-8-2005
 Tgl Keluar :

Kursus

Kategori : Bahasa
 Institusi : Kelt
 Tgl Masuk : 22-05-2000
 Tgl Masuk : 22-08-2000

Assessment Tes

ACH	: 4	TW	: 2
CO	: 3	TL	: 4
IT	: 2	AT	: 3
INF	: 1	CT	: 1
IU	: 3	EXP	: 4
CSO	: 4	SCT	: 2
IMP	: 2	SCF	: 3
OA	: 1	FLX	: 3
RB	: 4	OC	: 3
DO	: 4	SO	: 2
DIR	: 2	BO	: 3

Nama Pegawai	:	Pegawai B
Tahun Lahir	:	1963
Kinerja		
Klasifikasi	:	5
Tanggal Raih	:	28-10-2003
Klasifikasi	:	5
Tanggal Raih	:	28-10-2004
Klasifikasi	:	6
Tanggal Raih	:	28-10-2005
Pendidikan Formal		
Institusi	:	SD
Tanggal Masuk	:	16-8-1969
Tanggal Keluar	:	16-8-1975
Institusi	:	SMP
Tanggal Masuk	:	16-8-1975
Tanggal Keluar	:	16-8-1978
Institusi	:	SMU
Tanggal Masuk	:	16-8-1978
Tanggal Keluar	:	16-8-1981
Institusi	:	D3
Tanggal Masuk	:	16-8-1981
Tanggal Keluar	:	16-8-1984
Golongan Upah		
Golongan	:	4
Tanggal Raih	:	16-2-2004
Pengalaman Kerja		
Kategori	:	Administrasi
Institusi	:	PT Pertamina (Persero) Upms V
Tgl Masuk	:	16-2-1990
Tgl Keluar	:	13-4-1994
Kategori	:	Administrasi
Institusi	:	PT Pertamina (Persero) Upms V
Tgl Masuk	:	13-4-1994
Tgl Keluar	:	17-5-1996
Kategori	:	Administrasi
Institusi	:	PT Pertamina (Persero) Upms V
Tgl Masuk	:	17-5-1996
Tgl Keluar	:	16-2-1999
Kategori	:	Administrasi
Institusi	:	PT Pertamina (Persero) Upms V
Tgl Masuk	:	16-2-1999
Tgl Keluar	:	
Kursus		
Kategori	:	Administrasi
Institusi	:	Yayasan Administrasi Indonesia
Tgl Masuk	:	21-05-2000

Tgl Masuk : 22-08-2000
Kategori : Bahasa
Institusi : YPIA
Tgl Masuk : 23-04-2001
Tgl Masuk : 13-08-2001

Assessment Tes

ACH : 3
CO : 3
IT : 4
INF : 1
IU : 3
CSO : 2
IMP : 3
OA : 4
RB : 2
DO : 3
DIR : 1

TW : 3
TL : 2
AT : 2
CT : 1
EXP : 4
SCT : 3
SCF : 2
FLX : 3
OC : 2
SO : 1
BO : 4

Nama Pegawai : Pegawai C
 Tahun Lahir : 1966
Kinerja
 Klasifikasi : 5
 Tanggal Raih : 28-10-2003
 Klasifikasi : 6
 Tanggal Raih : 28-10-2004
 Klasifikasi : 6
 Tanggal Raih : 28-10-2005
Pendidikan Formal
 Institusi : SD
 Tanggal Masuk : 16-8-1972
 Tanggal Keluar : 16-8-1979
 Institusi : SMP
 Tanggal Masuk : 16-8-1979
 Tanggal Keluar : 16-8-1982
 Institusi : SMU
 Tanggal Masuk : 16-8-1982
 Tanggal Keluar : 16-8-1985
 Institusi : S1
 Tanggal Masuk : 16-8-1985
 Tanggal Keluar : 16-8-1989
Golongan Upah
 Golongan : 5
 Tanggal Raih : 16-2-2004
Pengalaman Kerja
 Kategori : Komputer
 Institusi : PT Komputindo Pratama
 Tgl Masuk : 16-2-1990
 Tgl Keluar : 13-4-1991
 Kategori : Keuangan
 Institusi : PT Pertamina (Persero) Upms V
 Tgl Masuk : 13-4-1991
 Tgl Keluar : 21-9-1992
 Kategori : Komputer
 Institusi : PT Pertamina (Persero) Upms V
 Tgl Masuk : 21-9-1992
 Tgl Keluar : 16-2-1997
 Kategori : Komputer
 Institusi : PT Pertamina (Persero) Upms V
 Tgl Masuk : 16-2-1997
 Tgl Keluar : 29-5-2002
 Kategori : Komputer
 Institusi : PT Pertamina (Persero) Upms V
 Tgl Masuk : 16-2-2002
 Tgl Keluar :

Kursus

Kategori : Komputer
Institusi : Bina Cipta Inf
Tgl Masuk : 21-05-1998
Tgl Masuk : 22-08-1998
Kategori : Bahasa
Institusi : YPIA
Tgl Masuk : 23-04-2001
Tgl Masuk : 13-08-2001

Assesment Tes

ACH	: 2	TW	: 1
CO	: 1	TL	: 2
IT	: 3	AT	: 4
INF	: 4	CT	: 2
IU	: 2	EXP	: 3
CSO	: 3	SCT	: 2
IMP	: 1	SCF	: 2
OA	: 3	FLX	: 3
RB	: 4	OC	: 4
DO	: 2	SO	: 2
DIR	: 1	BO	: 4

Nama Pegawai	:	Pegawai D
Tahun Lahir	:	1966
Kinerja		
Klasifikasi	:	4
Tanggal Raih	:	28-10-2003
Klasifikasi	:	6
Tanggal Raih	:	28-10-2004
Klasifikasi	:	7
Tanggal Raih	:	28-10-2005
Pendidikan Formal		
Institusi	:	SD
Tanggal Masuk	:	16-8-1972
Tanggal Keluar	:	16-8-1979
Institusi	:	SMP
Tanggal Masuk	:	16-8-1979
Tanggal Keluar	:	16-8-1982
Institusi	:	SMU
Tanggal Masuk	:	16-8-1982
Tanggal Keluar	:	16-8-1985
Institusi	:	S1
Tanggal Masuk	:	16-8-1985
Tanggal Keluar	:	16-8-1989
Golongan Upah		
Golongan	:	7
Tanggal Raih	:	20-5-2004
Pengalaman Kerja		
Kategori	:	Distribusi
Institusi	:	PT Pertamina (Persero) Upms V
Tgl Masuk	:	23-2-1990
Tgl Keluar	:	26-4-1995
Kategori	:	Asuransi
Institusi	:	PT Pertamina (Persero) Upms V
Tgl Masuk	:	26-4-1995
Tgl Keluar	:	21-9-1998
Kategori	:	Distribusi
Institusi	:	PT Pertamina (Persero) Upms V
Tgl Masuk	:	21-9-1998
Tgl Keluar	:	16-2-2000
Kategori	:	Distribusi
Institusi	:	PT Pertamina (Persero) Upms V
Tgl Masuk	:	16-2-2000
Tgl Keluar	:	29-5-2002
Kategori	:	Distribusi
Institusi	:	PT Pertamina (Persero) Upms V
Tgl Masuk	:	29-5-2002
Tgl Keluar	:	

Kursus

Kategori : Komputer
 Institusi : PT Netway Utama
 Tgl Masuk : 21-07-1996
 Tgl Masuk : 22-10-1996
 Kategori : Bahasa
 Institusi : Global Spell
 Tgl Masuk : 23-04-1998
 Tgl Masuk : 13-08-1998
 Kategori : Administrasi
 Institusi : Petrakonsolindo
 Tgl Masuk : 13-05-2000
 Tgl Masuk : 13-09-2000

Assessment Tes

ACH	: 1	TW	: 3
CO	: 2	TL	: 3
IT	: 4	AT	: 2
INF	: 2	CT	: 4
IU	: 3	EXP	: 3
CSO	: 3	SCT	: 1
IMP	: 1	SCF	: 2
OA	: 4	FLX	: 3
RB	: 3	OC	: 2
DO	: 2	SO	: 2
DIR	: 1	BO	: 1

Nama Pegawai : Pegawai E
 Tahun Lahir : 1977

Kinerja

Klasifikasi : 5
 Tanggal Raih : 28-10-2003
 Klasifikasi : 5
 Tanggal Raih : 28-10-2004
 Klasifikasi : 5
 Tanggal Raih : 28-10-2005

Pendidikan Formal

Institusi : SD
 Tanggal Masuk : 16-8-1983
 Tanggal Keluar : 16-8-1989
 Institusi : SMP
 Tanggal Masuk : 16-8-1989
 Tanggal Keluar : 16-8-1992
 Institusi : SMU
 Tanggal Masuk : 16-8-1992
 Tanggal Keluar : 16-8-1995
 Institusi : S1
 Tanggal Masuk : 16-8-1995
 Tanggal Keluar : 16-8-1999

Golongan Upah

Golongan : 5
 Tanggal Raih : 20-7-2002

Pengalaman Kerja

Kategori : Komputer
 Institusi : PT Implada Komputindo
 Tgl Masuk : 23-2-1999
 Tgl Keluar : 20-7-2002
 Kategori : Komputer
 Institusi : PT Pertamina (Persero) Upms V
 Tgl Masuk : 20-7-2002
 Tgl Keluar :

Kursus

Kategori : Bahasa
 Institusi : English First
 Tgl Masuk : 23-08-2000
 Tgl Masuk : 13-10-2000
 Kategori : Administrasi
 Institusi : Petrakonsolindo
 Tgl Masuk : 21-03-2001
 Tgl Masuk : 13-09-2001

Assessment Tes

ACH : 2
 CO : 3

TW : 3
 TL : 3

IT : 2
INF : 3
IU : 4
CSO : 2
IMP : 2
OA : 3
RB : 3
DO : 2
DIR : 1

AT : 3
CT : 1
EXP : 2
SCT : 3
SCF : 3
FLX : 4
OC : 3
SO : 2
BO : 1

Nama Pegawai : Pegawai F
Tahun Lahir : 1975

Kinerja

Klasifikasi : 5
Tanggal Raih : 28-10-2003
Klasifikasi : 6
Tanggal Raih : 28-10-2004
Klasifikasi : 5
Tanggal Raih : 28-10-2005

Pendidikan Formal

Institusi : SD
Tanggal Masuk : 16-8-1981
Tanggal Keluar : 16-8-1987
Institusi : SMP
Tanggal Masuk : 16-8-1987
Tanggal Keluar : 16-8-1990
Institusi : SMU
Tanggal Masuk : 16-8-1990
Tanggal Keluar : 16-8-1993
Institusi : S1
Tanggal Masuk : 16-8-1993
Tanggal Keluar : 16-8-1998

Golongan Upah

Golongan : 5
Tanggal Raih : 20-5-2004

Pengalaman Kerja

Kategori : Administrasi
Institusi : PT Gorip Ananda
Tgl Masuk : 15-2-1995
Tgl Keluar : 20-6-1999
Kategori : Administrasi
Institusi : PT Pertamina (Persero) Upms V
Tgl Masuk : 20-6-1999
Tgl Keluar : 25-6-2004
Kategori : Administrasi
Institusi : PT Pertamina (Persero) Upms V
Tgl Masuk : 20-6-2004
Tgl Keluar :

Kursus

Kategori : Bahasa
Institusi : English First
Tgl Masuk : 23-08-2000
Tgl Masuk : 13-10-2000

Assessment Tes

ACH : 3
CO : 3

TW : 3
TL : 3

IT : 3
INF : 3
IU : 4
CSO : 2
IMP : 2
OA : 3
RB : 3
DO : 2
DIR : 1

AT : 4
CT : 4
EXP : 2
SCT : 3
SCF : 3
FLX : 4
OC : 3
SO : 2
BO : 1

Nama Pegawai : Pegawai G
 Tahun Lahir : 1963
Kinerja
 Klasifikasi : 6
 Tanggal Raih : 28-10-2003
 Klasifikasi : 6
 Tanggal Raih : 28-10-2004
 Klasifikasi : 7
 Tanggal Raih : 28-10-2005
Pendidikan Formal
 Institusi : SD
 Tanggal Masuk : 16-8-1969
 Tanggal Keluar : 16-8-1975
 Institusi : SMP
 Tanggal Masuk : 16-8-1975
 Tanggal Keluar : 16-8-1978
 Institusi : SMU
 Tanggal Masuk : 16-8-1978
 Tanggal Keluar : 16-8-1981
 Institusi : S1
 Tanggal Masuk : 16-8-1981
 Tanggal Keluar : 16-8-1985
Golongan Upah
 Golongan : 7
 Tanggal Raih : 16-2-2004
Pengalaman Kerja
 Kategori : Teknik
 Institusi : PT Pertamina (Persero) Upms V
 Tgl Masuk : 16-2-1990
 Tgl Keluar : 13-4-1995
 Kategori : Teknik
 Institusi : PT Pertamina (Persero) Upms V
 Tgl Masuk : 13-4-1995
 Tgl Keluar : 17-5-1999
 Kategori : Teknik
 Institusi : PT Pertamina (Persero) Upms V
 Tgl Masuk : 17-5-1999
 Tgl Keluar : 16-2-2003
 Kategori : Teknik
 Institusi : PT Pertamina (Persero) Upms V
 Tgl Masuk : 16-2-2003
 Tgl Keluar :
Kursus
 Kategori : Administrasi
 Institusi : Yayasan Administrasi Indonesia
 Tgl Masuk : 21-03-1997

Tgl Masuk : 21-06-1997
Kategori : Bahasa
Institusi : YPIA
Tgl Masuk : 23-04-2002
Tgl Masuk : 23-08-2002

Assessment Tes

ACH	: 4	TW	: 3
CO	: 2	TL	: 3
IT	: 3	AT	: 3
INF	: 1	CT	: 3
IU	: 2	EXP	: 2
CSO	: 1	SCT	: 2
IMP	: 4	SCF	: 4
OA	: 2	FLX	: 4
RB	: 4	OC	: 1
DO	: 3	SO	: 2
DIR	: 2	BO	: 2

Nama Pegawai : Pegawai H
 Tahun Lahir : 1980
Kinerja
 Klasifikasi : 5
 Tanggal Raih : 28-10-2004
 Klasifikasi : 6
 Tanggal Raih : 28-10-2005
Pendidikan Formal
 Institusi : SD
 Tanggal Masuk : 16-8-1986
 Tanggal Keluar : 16-8-1992
 Institusi : SMP
 Tanggal Masuk : 16-8-1992
 Tanggal Keluar : 16-8-1995
 Institusi : SMU
 Tanggal Masuk : 16-8-1995
 Tanggal Keluar : 16-8-1998
 Institusi : S1
 Tanggal Masuk : 16-8-1998
 Tanggal Keluar : 16-8-2002
Golongan Upah
 Golongan : 5
 Tanggal Raih : 20-7-2002
Pengalaman Kerja
 Kategori : Keuangan
 Institusi : CV Cahaya Mulia
 Tgl Masuk : 23-2-2001
 Tgl Keluar : 13-10-2002
 Kategori : Keuangan
 Institusi : PT Pertamina (Persero) Upms V
 Tgl Masuk : 13-10-2003
 Tgl Keluar :
Kursus
 Kategori : Bahasa
 Institusi : English First
 Tgl Masuk : 23-08-2000
 Tgl Masuk : 13-10-2000
 Kategori : Administrasi
 Institusi : Petrakonsolindo
 Tgl Masuk : 21-03-2001
 Tgl Masuk : 13-09-2001
 Kategori : Komputer
 Institusi : Scomptec
 Tgl Masuk : 21-01-2002
 Tgl Masuk : 20-04-2002
 Kategori : Keuangan

Institusi : Petrakonsolindo
Tgl Masuk : 21-05-2004
Tgl Masuk : 20-10-2004

Assessment Tes

ACH	: 2	TW	: 4
CO	: 3	TL	: 4
IT	: 1	AT	: 2
INF	: 3	CT	: 2
IU	: 2	EXP	: 1
CSO	: 2	SCT	: 3
IMP	: 2	SCF	: 2
OA	: 3	FLX	: 2
RB	: 3	OC	: 3
DO	: 2	SO	: 2
DIR	: 1	BO	: 4

Nama Pegawai	:	Pegawai I
Tahun Lahir	:	1976
Kinerja		
Klasifikasi	:	4
Tanggal Raih	:	28-10-2003
Klasifikasi	:	4
Tanggal Raih	:	28-10-2004
Klasifikasi	:	5
Tanggal Raih	:	28-10-2005
Pendidikan Formal		
Institusi	:	SD
Tanggal Masuk	:	16-8-1982
Tanggal Keluar	:	16-8-1988
Institusi	:	SMP
Tanggal Masuk	:	16-8-1988
Tanggal Keluar	:	16-8-1991
Institusi	:	SMU
Tanggal Masuk	:	16-8-1991
Tanggal Keluar	:	16-8-1994
Institusi	:	D3
Tanggal Masuk	:	16-8-1994
Tanggal Keluar	:	16-8-1997
Golongan Upah		
Golongan	:	4
Tanggal Raih	:	20-5-2004
Pengalaman Kerja		
Kategori	:	Komputer
Institusi	:	PT Pertamina (Persero) Upms V
Tgl Masuk	:	15-2-1997
Tgl Keluar	:	20-3-1999
Kategori	:	Komputer
Institusi	:	PT Pertamina (Persero) Upms V
Tgl Masuk	:	20-3-1999
Tgl Keluar	:	19-3-2003
Kategori	:	Komputer
Institusi	:	PT Pertamina (Persero) Upms V
Tgl Masuk	:	19-3-2003
Tgl Keluar	:	
Kursus		
Kategori	:	Komputer
Institusi	:	PT Netway Utama
Tgl Masuk	:	23-2-1998
Tgl Masuk	:	20-8-1998
Kategori	:	Bahasa
Institusi	:	English First
Tgl Masuk	:	23-08-2001

Nama Pegawai : Pegawai J
 Tahun Lahir : 1955
Kinerja
 Klasifikasi : 6
 Tanggal Raih : 28-10-2003
 Klasifikasi : 7
 Tanggal Raih : 28-10-2004
 Klasifikasi : 7
 Tanggal Raih : 28-10-2005
Pendidikan Formal
 Institusi : SD
 Tanggal Masuk : 16-8-1961
 Tanggal Keluar : 16-8-1967
 Institusi : SMP
 Tanggal Masuk : 16-8-1967
 Tanggal Keluar : 16-8-1970
 Institusi : SMU
 Tanggal Masuk : 16-8-1970
 Tanggal Keluar : 16-8-1973
 Institusi : S1
 Tanggal Masuk : 16-8-1973
 Tanggal Keluar : 16-8-1977
Golongan Upah
 Golongan : 6
 Tanggal Raih : 16-2-2004
Pengalaman Kerja
 Kategori : Administrasi
 Institusi : PT Pertamina (Persero) Upms V
 Tgl Masuk : 16-2-1978
 Tgl Keluar : 23-7-1983
 Kategori : Keuangan
 Institusi : PT Pertamina (Persero) Upms V
 Tgl Masuk : 23-7-1983
 Tgl Keluar : 28-6-1988
 Kategori : Administrasi
 Institusi : PT Pertamina (Persero) Upms V
 Tgl Masuk : 28-6-1988
 Tgl Keluar : 16-2-1993
 Kategori : Keuangan
 Institusi : PT Pertamina (Persero) Upms V
 Tgl Masuk : 16-2-1993
 Tgl Keluar : 28-7-1999
 Kategori : Keuangan
 Institusi : PT Pertamina (Persero) Upms V
 Tgl Masuk : 28-7-1999
 Tgl Keluar : 28-7-2004

Kategori : Keuangan
 Institusi : PT Pertamina (Persero) Upms V
 Tgl Masuk : 28-7-2004
 Tgl Keluar :

Kursus

Kategori : Keuangan
 Institusi : Guna Persada
 Tgl Masuk : 21-3-1995
 Tgl Masuk : 15-9-1995
 Kategori : Administrasi
 Institusi : Yayasan Administrasi Indonesia
 Tgl Masuk : 21-03-1997
 Tgl Masuk : 21-06-1997
 Kategori : Bahasa
 Institusi : YPIA
 Tgl Masuk : 23-04-2002
 Tgl Masuk : 23-08-2002

Assessment Tes

ACH : 3
 CO : 3
 IT : 3
 INF : 3
 IU : 2
 CSQ : 3
 IMP : 4
 OA : 2
 RB : 1
 DO : 3
 DIR : 2

TW : 3
 TL : 2
 AT : 3
 CT : 2
 EXP : 3
 SCT : 2
 SCF : 4
 FLX : 2
 OC : 2
 SO : 3
 BO : 2



