

Pengembangan Sistem Informasi Pembinaan Karyawan (SI-BINA) pada PT. Infomedia Nusantara Menggunakan Metode Pembinaan SDM *Code Of Conduct*

Chusnul Nuur Fadillah¹, Aries Dwi Indriyanti²

^{1,2} Teknik Informatika, Universitas Negeri Surabaya

¹chusnulfadillah16051214032@mhs.unesa.ac.id

²ariesdwi@unesa.ac.id

Abstrak - Perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa telekomunikasi tentu memiliki nilai kualitas karyawan yang baik untuk setiap karyawannya. Pada perusahaan itu membutuhkan pembinaan yang akan menguji kualitas kinerja dari para karyawan. Pembinaan yang diterapkan pada perusahaan yang bergerak dalam jasa telekomunikasi adalah pembinaan *code of conduct*. Pembinaan *code of conduct* merupakan pembinaan yang menjunjung tinggi nilai etika dan perilaku setiap kinerja karyawannya. Sehingga diperlukan sistem informasi pembinaan yang dapat mempermudah dalam mengawal setiap kinerja karyawan perusahaan dalam kesehariannya. Berdasarkan permasalahan yang terjadi dibutuhkannya sebuah rancangan sistem yang terkomputer agar dapat mengurangi kesalahan pada proses pembuatan laporan maupun proses pencatatan pembinaan. Hasil dari sistem informasi ini diharapkan dapat menjaga kualitas kinerja karyawan. *Code of conduct* yang akan diterapkan pada Sistem Informasi pembinaan Karyawan diharapkan dapat membentuk karyawan yang beretika dan berkualitas baik yang mencerminkan perusahaan.

Kata Kunci: Sistem Informasi Pembinaan, Pembinaan *Code Of Conduct*, Aplikasi *Website*

I. PENDAHULUAN

PT Infomedia Nusantara Surabaya merupakan perusahaan pada Telkom Group yang mengkhususkan diri di bidang media penerbitan dan iklan sebagai jembatan komunikasi antar pelaku bisnis dan juga saluran informasi pelanggan telepon Telkom. PT Infomedia Nusantara menjadi perusahaan pertama penyedia layanan informasi telepon di Indonesia.

PT Infomedia Nusantara menjadi perusahaan yang melayani jasa contact center atau call center dari berbagai macam perusahaan yang membutuhkan bantuan mengelola jasa contact center-nya

Dibawah naungan PT Telkom Tbk, PT Infomedia Nusantara berkembang menyediakan layanan contact center sebagai jasa outsourcing untuk aktivitas pemasaran maupun peningkatan kualitas layanan hubungan antara mitra infomedia dengan pelanggannya. Beberapa layanan yang disediakan Infomedia

diantaranya adalah call center Telkomsel dan PT Telkom Tbk.

Telkom sendiri merupakan perusahaan bidang jasa yang bergerak dalam bidang informasi dan komunikasi serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap di Indonesia. Telkom Indonesia mengklaim sebagai perusahaan telekomunikasi terbesar di Indonesia, dengan jumlah pelanggan telepon tetap sebanyak 15 juta dan pelanggan telepon seluler sebanyak 104 juta.

Permasalahan yang ada pada PT Infomedia Nusantara karena adanya pencatatan pembinaan karyawan yang belum maksimal oleh sebab itu dibutuhkan suatu sistem pengelolaan data pembinaan karyawan, yang akan mempermudah supervisor pada PT Infomedia Nusantara dalam melakukan pembinaan kepada para karyawannya.

Sistem pembinaan yang diterapkan dalam divisi ini ada beberapa kategori. Tujuan dari sistem informasi pembinaan karyawan ini agar mempermudah supervisor untuk memberikan pembinaan kepada setiap karyawannya. Diharapkan dengan adanya Sistem Informasi Pembinaan Karyawan (SI-BINA) dapat mempermudah dalam pendataan dan pengelolaan data pembinaan yang diberikan kepada karyawan yang terdapat pada perusahaan tersebut.

Berawal dari permasalahan yang muncul, pada perusahaan tersebut membutuhkan suatu sistem yang berguna untuk mempermudah dalam pelaksanaan proses kerja yang terstruktur. Oleh karena itu, perlu adanya perancangan sistem yang diharapkan dapat memberikan layanan pengelolaan pembinaan karyawan. Dengan demikian, berdasarkan latar belakang diatas, maka dibuatlah "Pengembang Sistem Informasi Pembinaan Karyawan" yang nantinya semoga dapat diterapkan pada sistem informasi yang terdapat dalam divisi tersebut.

Metode Pembinaan SDM *Code Of Conduct*.

Metode penelitian adalah langkah yang dimiliki dan dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi atau data serta melakukan investigasi pada data yang telah didapatkan. Metode pengembangan aplikasi yang digunakan penulis adalah metode Spiral. Sedangkan untuk metode yang digunakan dalam sistem pembinaan sumber daya manusia code of conduct. Pembinaan sumber daya manusia code of conduct merupakan pembinaan yang diterapkan oleh PT Infomedia Nusantara dan PT Telkom Indonesia kepada para karyawannya. Untuk detail dari pembinaan sumber daya manusia code of conduct. Pembinaan yang diterapkan dalam sistem ini mengacu pada pembinaan yang telah diterapkan di PT Infomedia Nusantara.

Model pengembangan perangkat lunak yang digunakan dalam perancangan dan pembangunan aplikasi ini adalah model spiral. Metode ini memasang iteratif pada model prototype dengan kontrol dan aspek. Metode ini akan dilaksanakan secara runtut dan bersesuaian dengan langkah pengembangannya. Berikut penjelasan deskripsi dari setiap langkah yang akan dan telah dilakukan dalam pengembangan

II. METODOLOGI

Tahapan Pengembangan Metode Spiral

1. Tahap Liaison

Pada tahap ini menjelaskan tentang komunikasi yang dilakukan oleh pihak yang akan mengembangkan software dengan pemakainya. Dengan adanya komunikasi tersebut, software yang akan dibuat akan sesuai dengan kebutuhan, permintaan dan kepentingan dari pihak pelanggan. Pada tahap ini pihak pengembang software dapat melakukan wawancara dan observasi kepada pihak perusahaan.

a. Observasi

Pengembangan sistem informasi pembinaan karyawan (SI-BINA) pada PT Infomedia Nusantara tidak dapat dilakukan sebelum melakukan pengumpulan data yang diperlukan. Data tersebut akan dijadikan dasar untuk menentukan pembinaan yang menjadi kebijakan pada PT Infomedia Nusantara. Data tersebut yaitu data karyawan, data supervisor, data pembinaan, data riwayat pembinaan, data report pembinaan. Ketika akan dilakukan pengembangan sistem pembinaan karyawan (SI-BINA) harus dibangun perancangan sistem pembinaan karyawan terlebih dahulu. Oleh karena itu perlu dilakukan pengamatan pada alur proses sistem yang sedang berjalan pada saat itu, serta penggambaran alur proses sistem setelah sistem dikembangkan. Dengan memahami alur alur tersebut pengembang dapat mengerti bagaimana sistem baru akan dibuat.

Perusahaan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah PT Infomedia Nusantara. Pada tahap ini bertujuan untuk mengetahui kondisi dan permasalahan yang terdapat pada perusahaan tersebut. Untuk mengetahui kondisi perusahaan dilakukan dengan cara pengumpulan data, kegiatan pengumpulan data meliputi observasi dan wawancara. Data pembinaan pada PT Infomedia Nusantara terdapat beberapa tingkatan pembinaan, yaitu:

- 1) BAC (Berita Acara Coaching)
- 2) BAK (Berita Acara Konseling)
- 3) BATL (Berita Acara Teguran Langsung)
- 4) SP (Surat Peringatan)

Pada setiap tingkatan pembinaan memiliki kategori kesalahan dan pelanggaran yang berbeda-beda. Karyawan yang telah melakukan kesalahan tersebut akan mendapatkan pembinaan sesuai dengan pelanggaran yang telah dilakukan.

Pada tingkat pertama pembinaan BAC (Berita Acara Coaching) merupakan tingkat pembinaan yang paling rendah. Pada pembinaan BAC memiliki 3 tingkatan yaitu BAC1, BAC2, dan BAC3.

Adapun untuk tingkatan pembinaan dari satu ke dua dan seterusnya kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan dihitung dalam kurun waktu satu hari. Ketika pada hari ini karyawan melakukan pelanggaran maka dikenakan BAC1, lalu pada hari besok terulang kembali maka karyawan akan dikenakan BAC2. Namun ketika karyawan hanya melakukan kesalahan pada hari itu saja, BAC tidak akan naik tingkatan.

Pada tingkat kedua adalah pembinaan BAK (Berita Acara Konseling) merupakan tingkat pembinaan kedua setelah BAC. Pada pembinaan BAK memiliki 3 tingkatan yaitu BAK1, BAK2, dan BAK3.

Pada tingkat ketiga adalah pembinaan BATL (Berita Acara Teguran Langsung) merupakan tingkat pembinaan ketiga setelah BAK. Pada pembinaan BATL memiliki 3 tingkatan yaitu BATL1, BATL2, dan BATL3.

Pada tingkat keempat adalah tingkat yang paling tinggi yaitu pembinaan SP (Surat Peringatan). Pada pembinaan SP memiliki 3 tingkatan yaitu SP1, SP2, dan SP3.

Proses pembinaan yang diberikan melalui beberapa tahap, untuk contoh kasus pembinaan sebagai berikut :

Contoh :

Karyawan A telah melakukan pelanggaran pada poin 4 yaitu : Kesalahan dalam membuat/menginput tiket ke dalam aplikasi kesalahan dalam memberikan informasi produk.

Maka karyawan akan diberikan pembinaan BAC 1 oleh supervisor.

Pada bulan berikutnya karyawan melakukan pelanggaran pada poin 12 yaitu : Tidak melakukan pemenuhan shift (Over Time) berdasarkan instruksi dari atasan dalam rangka pencapaian sesuai sasaran mutu. Maka karyawan tersebut akan dikenakan penambahan pembinaan menjadi BAC 2.

Data Instruksi Kerja merupakan data yang berisi mengenai kebijakan dan prosedur kerja yang harus ditaati oleh setiap karyawan pada PT Infomedia Nusantara. Data ini akan digunakan sebagai data panduan pelanggaran dan kesalahan yang dilakukan oleh setiap karyawan.

Data data yang telah diperoleh di atas digunakan sebagai input dalam membangun website Sistem Informasi Pembinaan Karyawan (SI-BINA) dalam penelitian ini. Selain itu dari hasil observasi dapat memberikan gambaran sistem yang sedang berjalan saat ini pada PT Infomedia Nusantara. Data yang diperoleh dari hasil observasi dapat digunakan sebagai rancangan sistem yang akan dibangun.

2. Tahap Planning

Pada tahap ini merupakan tahap perencanaan pembuatan dan pengembangan sistem informasi pembinaan karyawan. Setelah tahap liaison yang telah dilakukan untuk memperoleh kondisi perusahaan berdasarkan wawancara dan observasi yang telah dilakukan.

Setelah semua data yang diperlukan terkumpul, tahap selanjutnya adalah tahap perencanaan perancangan sistem informasi yang akan dibangun. Pada sistem informasi pembinaan karyawan (SI-BINA) nantinya akan terdapat 2 hak akses :

- a. Hak Akses Supervisor
 1. Supervisor dapat melakukan login
 2. Supervisor dapat melakukan input data Supervisor
 3. Supervisor dapat melakukan input data karyawan
 4. Supervisor dapat melakukan input data pembinaan
 5. Supervisor dapat membuat data pembinaan untuk karyawan
 6. Supervisor dapat melakukan pengaturan akun.
- b. Hak Akses Karyawan
 - 1) Karyawan dapat melakukan login
 - 2) Karyawan dapat melakukan pengaturan akun
 - 3) Karyawan dapat melihat data pembinaan
 - 4) Karyawan dapat melakukan input action plan
 - 5) Karyawan dapat melihat riwayat pembinaan

Pada setiap hak akses memiliki fungsi dan kegunaan masing-masing yang bertujuan untuk memberikan kemudahan dalam pemakaian sistem informasi tersebut.

Diharapkan untuk pengguna supervisor ataupun karyawan tidak merasa kesulitan dalam penggunaan sistem ini nantinya. Selain itu untuk tujuan pembagian ini agar memaksimalkan fitur yang diberikan pada setiap akses yang telah diberikan kepada setiap user. Dengan begitu user akan mendapatkan kemudahan dalam penggunaan sistem informasi pembinaan karyawan ini nantinya.

Dengan adanya pembagian hak akses diharapkan supervisor dan karyawan dapat memahami fungsi apa saja yang bisa didapatkan dari Sistem Informasi Pembinaan Karyawan (SI-BINA) ini.

3. Rancangan Sistem

a. Data Flow Diagram (DFD)

Data Flow Diagram adalah visualisasi flow (aliran) data yang terjadi di dalam sebuah sistem. Diagram ini menjabarkan secara rinci tentang semua proses yang terdapat dalam sebuah sistem mulai dari proses umum hingga proses paling rinci.

DFD dibagi menjadi beberapa tingkatan proses yang dibedakan dengan sebutan "level". Semakin tinggi nilai sebuah level maka semakin tinggi pula tingkat kerincian proses tersebut. Tingkat kerincian sebuah DFD didasarkan oleh proses-proses yang mengalami dekomposisi diharapkan bisa menggambarkan secara rinci visual aliran data yang ada didalam sistem tersebut.

Adapun penjelasan dari DFD tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

1) DFD level 0 merupakan tingkat diagram yang paling sederhana. Terdapat enam entitas dan satu proses sederhana yang menjadi pusat aliran data di aplikasi ini. Dua entitas tersebut yaitu bagian supervisor dan karyawan. Secara garis besar supervisor mempunyai tugas untuk mengelola pembinaan karyawan pada sistem informasi tersebut.

b. Tahap Analisa Resiko

Dalam tahapan ini didefinisikan risiko yang ditafsirkan akan terjadi bila mengimplementasikan sistem pembinaan karyawan (SI-BINA) pada PT Infomedia Nusantara, sehingga apabila terjadi hambatan suatu saat nanti sudah tersiapkan tindakan penanganan maupun pencegahan.

Dengan adanya tahap ini bertujuan untuk mencegah potensi risiko yang akan terjadi, serta dapat menemukan solusi alternatif secara teknis dan manajemen strategi mitigasi untuk menyelesaikan risiko yang mungkin terjadi. Tujuan dari tahap ini adalah untuk menganalisa risiko yang mungkin akan terjadi sebelum dan setelah sistem dibuat.

Beberapa kemungkinan risiko yang timbul selama proses pengembangan sistem informasi ini berlangsung

maka perusahaan perlu melakukan penilaian resiko dengan tahapan sebagai berikut:

- Menentukan karakteristik dari suatu sistem
- Mengidentifikasi kelemahan sistem
- Menganalisa pengawasan
- Menentukan beberapa kemungkinan pemecahan masalah
- Menganalisa pengaruh resiko terhadap pengembangan sistem
- Menentukan resiko
- Merekomendasikan cara pengendalian resiko

Berikut tabel daftar risiko yang mungkin dapat terjadi pada pengembangan sistem informasi ini nantinya.

Tabel 1 Rincian Resiko Pengembangan Sistem Informasi Pembinaan Karyawan

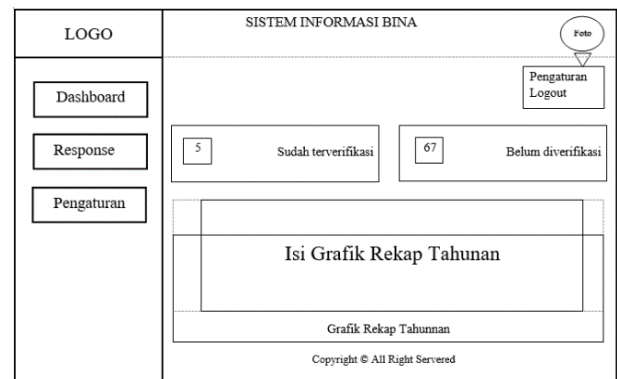
No	Rincian Resiko	Dampak	Pencegahan
1	Adanya kesalahan penginputan data pembinaan karyawan ada kesalahan	Data pembinaan tidak valid	Pengecekan secara berkala dan tingkat ketelitian dalam penginputan harus diperhatikan
2	Proses analisis dan pengembangan rancangan sistem informasi yang tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan	Perlu adanya analisa ulang dalam perancangan dan pengembangan sistem	Menganalisa semua kebutuhan pengembangan sistem informasi yang akan dikembangkan
3	Pengembangan sistem informasi menghasilkan SOP baru	Ada penambahan SOP pekerjaan	Tetap menetapkan SOP yang ada
4	Belum adanya konfigurasi, pemeliharaan desain, implementasi dan test case	Mengidentifikasi pemeliharaan dan implementasi sistem	Membuat modul untuk pemeliharaan dan pemakaian sistem informasi

5	Belum terkelolanya keamanan sistem informasi	Menyiapkan detail pengelolaan keamanan dalam pengembangan sistem informasi	Membuat hak akses pada setiap user
---	----------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------	------------------------------------

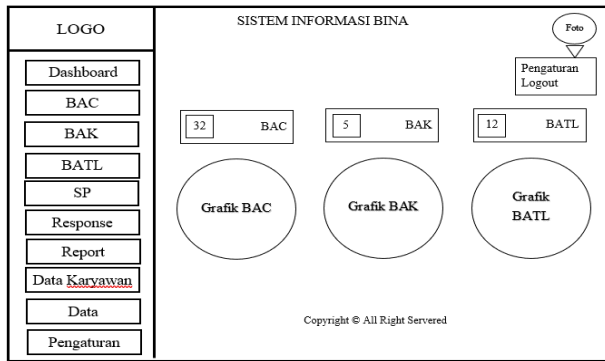
4. Tahap Engineering

Pada tahap engineering ini dilakukan proses pembuatan aplikasi sistem informasi pembinaan karyawan (SI-BINA) sesuai dengan rancangan yang dibuat pada tahap planning. Aplikasi web dipilih karena mempunyai akses yang lebih mudah serta sudah memiliki environment yang baik

Pada tahap ini merupakan tahap merancang lembar kerja tampilan yang akan dipakai nanti untuk proses pembuatan dan pengembangan sistem informasi pembinaan karyawan (SI-BINA). Pada sistem informasi ini akan ada 2 hak akses yaitu karyawan dan supervisor.



Gambar 2 Rancangan Halaman Dashboard Karyawan



Gambar 3 Rancangan Halaman Dashboard Supervisor

5. Construction and Release

Pada tahap ini akan dilakukan pemasangan dan penyesuaian aplikasi di perusahaan. Pemasangan membutuhkan kerjasama antara developer dan perusahaan untuk mensinkronkan sumber daya yang ada sehingga aplikasi bisa berjalan secara maksimal.

6. System Evaluation

Pada tahap ini akan dilakukan pengujian terhadap fungsi- fungsi pada aplikasi sistem informasi pembinaan karyawan. Pengujian dilakukan untuk memastikan aplikasi berjalan lancar tanpa kesalahan dan bugs. Pengujian akan dilakukan dengan metode black box testing.

Aplikasi yang akan dikembangkan ini merupakan kesatuan dari fungsi-fungsi yang mendukung adanya Sistem Informasi Pembinaan Karyawan. Fungsi-fungsi tersebut akan diuji. Beberapa pengujian diantaranya :

a. Pengujian Halaman Login

Tabel 2 Pengujian Halaman Login

No.	Tujuan	Masukan	Keluaran yang diharapkan
1	Menguji keberhasilan fungsi login	Memasukkan data <i>email</i> dan <i>password</i> yang benar	Masuk ke halaman <i>dashboard</i> masing masing <i>role</i>
2	Menguji keberhasilan fungsi login	Memasukkan data dengan format yang salah (format email. <i>Empty field</i>)	Tetap dihalaman <i>login</i> dengan <i>alert</i> yang sesuai

b. Pengujian Data Karyawan

Tabel 3 pengujian *master* karyawan

No	Tujuan	Masukan	Keluaran yang diharapkan
1	Menguji keberhasilan fungsi menambah data karyawan	Memasukkan data karyawan dengan benar	Tetap dihalaman data karyawan dengan alert yang sesuai. Data masuk kedalam table yang terdapat pada halaman.
2	Menguji keberhasilan fungsi menambah karyawan	Memasukkan data karyawan yang tidak sesuai	Tetap dihalaman data karyawan dengan alert yang sesuai. Data tidak masuk kedalam tabel data karyawan
3	Menguji keberhasilan fungsi edit data karyawan	Memasukkan data karyawan dengan benar	Tetap dihalaman data karyawan dengan alert yang sesuai. Data berhasil di edit pada tabel data karyawan.
4	Menguji keberhasilan fungsi hapus data karyawan	Menekan button delete pada data karyawan	Tetap dihalaman data karyawan dengan

			alert yang sesuai.
--	--	--	--------------------

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Sistem

Aplikasi yang dibangun dalam membuat sistem Pengembangan Sistem Informasi Pembinaan Karyawan (SI-BINA) pada PT Infomedia Nusantara Menggunakan Metode Pembinaan SDM *Code Of Conduct* ini digunakan untuk mengelola data pembinaan karyawan pada PT Infomedia Nusantara. Proses pengelolaan pembinaan karyawan ini mulai dari tingkat pembinaan yang paling rendah ke tingkat pembinaan yang tertinggi. Pada PT Infomedia Nusantara urutan untuk tingkat pembinaan mulai dari BAC (Berita Acara Coaching), BAK (Berita Acara Konseling), BATL (Berita Acara Teguran Langsung) dan SP (Surat Peringatan).

Pengguna *website* ini terdiri dari bagian *Supervisor* dan Karyawan yang memiliki hak akses yang berbeda didalam aplikasi ini berikut adalah hasil dan pembahasan website Sistem Informasi Pembinaan Karyawan pada PT Infomedia Nusantara. disebabkan adanya *noise* di dalam data. Sehingga perlu dilakukan *early stop* atau memberikan *epoch* yg paling optimal agar model tidak terlalu mempelajari *noise* sehingga model menjadi *overfitting*.

IV. KESIMPULAN

- a. Hak Akses *Supervisor*
Halaman *Login*

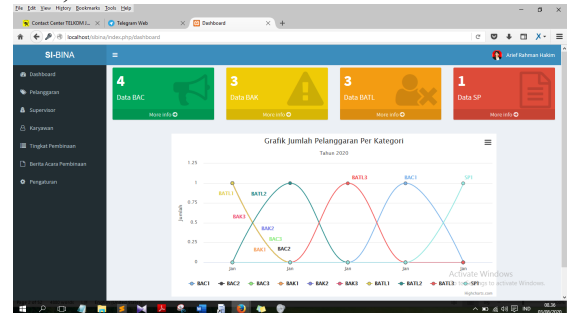
LOGIN SIBINA

Gambar 4 Halaman *Login*

Halaman *login* digunakan untuk mengontrol jalannya suatu sistem yang terkait dengan hak akses sebagai keamanan bagi pengguna yang berhak

mengakses sistem informasi tersebut. Pada halaman login terdapat NIP dan Kata Sandi, setiap pengguna harus memasukkan NIP dan kata sandi yang telah terdaftar ke dalam sistem. Setelah NIP dan kata sandi telah diisi kemudian klik tombol *login* untuk masuk ke sistem.

1) Halaman *Dashboard*



Gambar 5 Halaman *Dashboard*

Halaman *dashboard* merupakan halaman yang akan tampil setelah proses *login* telah berhasil dilakukan. Pada halaman utama ini berisi tentang data karyawan, data *supervisor*, tingkat pembinaan, data pelanggaran,, pembinaan karyawan. Terdapat juga laporan pembinaan karyawan pada setiap bulannya. Pada dashboard ini juga menampilkan grafik jumlah pembinaan karyawan

2) Halaman *Pelanggaran*

Pembinaan	Detail	Pilihan
Diag. tes pendidikan target nilai...	0. View / 1. Ubah / 2. Hapus	
Konfirmasi pembuatan surat handling...	0. View / 1. Ubah / 2. Hapus	
Log in terlambat (maks. 30 menit)...	0. View / 1. Ubah / 2. Hapus	
Pelanggaran sopan santun / komentar...	0. View / 1. Ubah / 2. Hapus	
Product knowledge...	0. View / 1. Ubah / 2. Hapus	
Softskill...	0. View / 1. Ubah / 2. Hapus	
Tidak hadir training / sosialisasi...	0. View / 1. Ubah / 2. Hapus	
Tidak memenuhi target saat kerja...	0. View / 1. Ubah / 2. Hapus	
Tidak menepati target kinerja...	0. View / 1. Ubah / 2. Hapus	
Tidak mencapai target QM Score...	0. View / 1. Ubah / 2. Hapus	

Gambar 6 Halaman *Pelanggaran*

Halaman pelanggaran merupakan halaman yang menampilkan data pelanggaran yang tidak diperbolehkan untuk dilanggar oleh karyawan. Pada halaman pelanggaran ini *supervisor* juga dapat menambah atau mengurangi data pelanggaran sesuai dengan peraturan yang diterapkan pada PT Infomedia Nusantara.

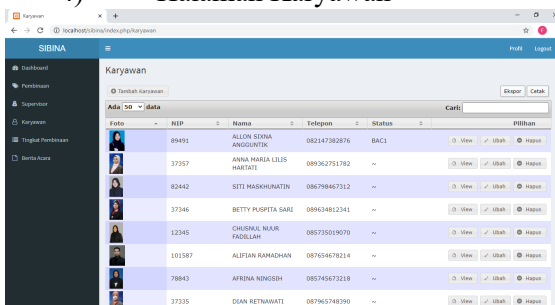
3) Halaman *Supervisor*

Foto	NIP	Nama	Email	Telepon	Pilihan
	12345678	Arif Fahrul H	supervisor@gmail.com	08181873112	0. View / 1. Ubah / 2. Hapus
	12345	Arif Khatuman	arifkhatuman@gmail.com	08181873112	0. View / 1. Ubah / 2. Hapus

Gambar 6 Halaman *Supervisor*

Halaman *supervisor* merupakan halaman yang berisi data mengenai supervisor berupa nama *supervisor*, NIP (Nomor induk pegawai) *supervisor*, *email supervisor*, telepon *supervisor*, dan foto supervisor. Pada halaman *supervisor* ini juga terdapat menu tambah *supervisor* yang berfungsi untuk menambahkan data supervisor. Selain itu juga terdapat menu *view*, *ubah* dan *hapus*. Menu *view* berfungsi untuk melihat detail data *supervisor*. Untuk menu *ubah* berfungsi untuk mengubah atau mengganti data *supervisor*. Sedangkan menu *hapus* berfungsi untuk menghapus data *supervisor* jika nantinya sudah tidak aktif menjadi *supervisor*.

4) Halaman Karyawan

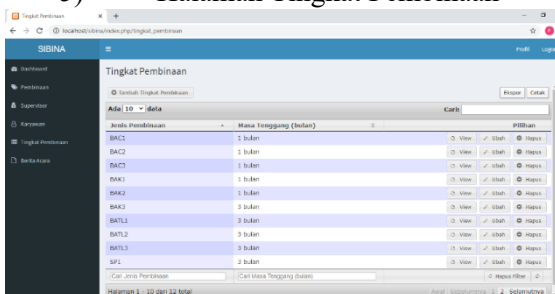


Gambar 7 Halaman Karyawan

Halaman karyawan merupakan halaman yang menampilkan data karyawan yang aktif bekerja pada PT Infomedia Nusantara. Menu yang terdapat pada halaman ini antara lain adalah nama karyawan, NIP (Nomor Induk Karyawan) karyawan, telepon karyawan, status pembinaan karyawan, dan foto karyawan. Pada halaman karyawan ini juga terdapat menu tambah karyawan yang berfungsi untuk menambahkan data karyawan.

Selain itu juga terdapat menu *view* *ubah* dan *hapus*. Menu *view* berfungsi untuk melihat detail data karyawan. Untuk menu *ubah* berfungsi untuk mengubah atau mengganti data karyawan. Sedangkan menu *hapus* berfungsi untuk menghapus data karyawan jika nantinya sudah tidak aktif menjadi karyawan.

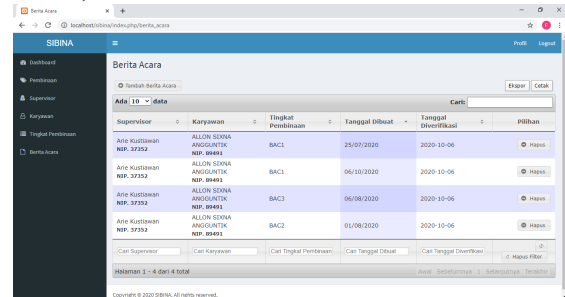
5) Halaman Tingkat Pembinaan



Gambar 8 Halaman Tingkat Pembinaan

Halaman tingkat pembinaan merupakan halaman yang menampilkan tingkat pembinaan dari yang paling rendah ke tingkat pembinaan paling tinggi yang telah diterapkan oleh PT Infomedia Nusantara. Urutan untuk tingkatan pembinaan mulai dari BAC (Berita Acara Coaching), BAK (Berita Acara Konseling), BATL (Berita Acara Teguran Langsung) dan SP (Surat Peringatan).

6) Halaman Berita Acara Pembinaan



Gambar 9 Halaman Berita Acara Pembinaan

Halaman berita acara pembinaan merupakan halaman yang menampilkan data pembinaan yang telah diberikan kepada karyawan. Terdapat menu tambah berita acara pembinaan yang berfungsi untuk menambahkan pembinaan yang diberikan kepada karyawan. Pada halaman ini terdapat tabel yang berisi nama supervisor yang memberikan pembinaan, terdapat juga nama karyawan yang mendapatkan pembinaan, tingkat pembinaan, tanggal dibuat/ diberikannya pembinaan, dan tanggal verifikasi pembinaan.

Menu *hapus* berfungsi untuk menghapus data pembinaan. Untuk menu *ekspor* berfungsi mendownload data pembinaan yang terdapat pada halaman berita acara pembinaan. Menu *cetak* berfungsi untuk mencetak transkrip data pembinaan.

b. Hak Akses Karyawan

1) Halaman *Login*

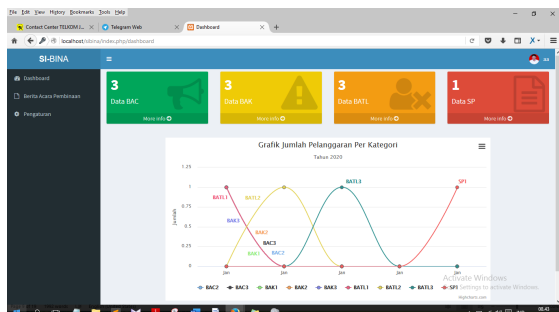
LOGIN SIBINA

Gambar 10 Halaman *Login* Karyawan

Halaman login digunakan untuk mengontrol jalannya suatu sistem yang terkait dengan hak akses sebagai keamanan bagi pengguna yang berhak mengakses sistem informasi tersebut. Pada halaman

login terdapat NIP dan Kata Sandi, setiap pengguna harus memasukkan NIP dan kata sandi yang telah terdaftar ke dalam sistem. Setelah NIP dan kata sandi telah diisi kemudian klik tombol login untuk masuk ke sistem.

2) Halaman Dashboard Karyawan



Gambar 11 Halaman Dashboard Karyawan

Halaman dashboard merupakan halaman yang akan tampil setelah proses login telah berhasil dilakukan. Pada halaman utama ini berisi berita acara pembinaan dan profil karyawan. Menu berita acara pembinaan berfungsi untuk menampilkan data pembinaan yang didapatkan oleh karyawan tersebut. Pada dashboard ini juga menampilkan grafik jumlah pembinaan

3) Halaman Berita Acara Pembinaan

Supervisor	Karyawan	Tingkat Pembinaan	Tanggal Dibuat	Tanggal Diverifikasi	Aksi
Arie Kusliawan NIP. 37252	ALION SENIA ANGGUTREK NIP. 89493	BAC1	25/07/2020	2020-10-05	Detail
Arie Kusliawan NIP. 37252	ALION SENIA ANGGUTREK NIP. 89493	BAC1	06/10/2020	2020-10-05	Detail
Arie Kusliawan NIP. 37252	ALION SENIA ANGGUTREK NIP. 89493	BAC3	06/08/2020	2020-10-05	Detail
Arie Kusliawan NIP. 37252	ALION SENIA ANGGUTREK NIP. 89493	BAC2	02/08/2020	2020-10-05	Detail

Gambar 12 Halaman Berita Acara Pembinaan

Halaman berita acara pembinaan merupakan halaman yang menampilkan data tabel pembinaan yang telah didapatkan oleh karyawan tersebut. Halaman ini menampilkan antara lain : nama supervisor merupakan supervisor yang memberikan pembinaan, nama karyawan merupakan karyawan yang mendapatkan pembinaan, tingkat pembinaan merupakan keterangan pemmbinaan yang didapatkan pada tingkat mana, tanggal dibuat merupakan tanggal yang menunjukkan pembinaan diberikan kepada karyawan., tanggal diverifikasi merupakan tanggal yang menunjukkan pembinaan telah dilihat oleh karyawan, aksi yang berfungsi untuk memverifikasi pembinaan yang telah diberikan.

PENGUJIAN

Pengujian *Software* adalah tahap mengoperasika perangkat lunak dalam suatu kondisi yang dikendalikan penuh untuk mendeteksi error, memverifikasi apakah aplikasi berlaku seperti yang ditetapkan pengguna dan menvalidasi spesifikasi yang ditetapkan telah mencapai kebutuhan atau keinginan user yang sebenarnya (Romeo,2013). Test Case merupakan uji coba yang dilakukan berdasarkan pada suatu inialisasi, masukan, kondisi ataupun hasil yang telah direncanakan sebelumnya.

Penguji *software* dapat menggunakan sekumpulan kondisi masukan (test case) yang dapat secara penuh memeriksa keseluruhan kebutuhan fungsional pada suatu program. Jenis kegagalan (error) dapat diketahui dengan melakukan, antara lain:

1. Fungsi yang hilang atau tidak benar.
2. *Error* dari antarmuka.
3. *Error* dari struktur data atau akses *eksternal*
4. *database*.
5. *Error* dari kinerja atau tingkah laku.
6. *Error* dari inialisasi dan terminasi.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembuatan dan pengembangan sistem informasi pembinaan karyawan yang sudah dilakukan dapat disimpulkan bahwa :

a. Sistem informasi pembinaan karyawan dapat dikembangkan menjadi sistem informasi pembinaan karyawan yang diharapkan dapat menjadi sistem yang akan menjadi rekomendasi performance karyawan dalam bekerja.

b. Dengan adanya sistem informasi pembinaan ini diharapkan dapat mempermudah pengelolaan data pembinaan karyawan dan Riwayat pembinaan yang telah diberikan kepada karyawan.

2. Saran

Dalam pembuatan sistem informasi ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk pengembangan sistem informasi selanjutnya diharapkan diantaranya :

a. Sistem informasi pembinaan karyawan ini dapat diterapkan pada PT Infomedia Nusantara dalam jangka waktu yang panjang.

b. Sistem informasi pembinaan karyawan ini dapat diintegrasikan dengan sistem informasi karyawan agar semua menu terorganisir menjadi 1 sistem informasi yang terarah.

VI.DAFTAR PUSTAKA

- Boehm, Barry W. 2012, A spiral model of software development and enhancement. *International Journal of Managing Projects in Business* 5: 737-756.
- Jogiyanto, Hartono. 2005. *Analisis & Desain Sistem Informasi Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis*. Andi Yogyakarta.
- Kadir, Abdul. 2003. *Pengenalan Sistem Informasi*. Andi Pustaka Yogyakarta
- Poerwadarminta. 1987. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka, Jakarta.
- Pressman, Roger S. 2003, *Testing & Implementasi Sistem*, Graha ilmu, Bandung.
- Ramla H, Bindiab. Natsir, Syahir. 2017, Pengaruh Pembinaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Dikpora Kabupaten Tojo Una-Una. *Jurnal Katalogis*, Volume 5 Nomer 11 hal 1004-110
- Setiyati, Ratta., Santosa, Lestanto Pudji. *Pemodelan Manajemen Pembinaan Sumber Daya Manusia Yang Produktif dan Inovatif Dengan Pendekatann Rekayasa Informasi*. *Jurnal Forum Ilmiah*. Volume 15
- Sukirman, Hartati, dkk. 2002, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. FIP Pres, Yogyakarta.
- Susilo, Martoyo, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 4, BPFE, Yogyakarta.
- Wahyono, Teguh. 2003, *Sistem Informasi*, Graha Ilmu, Bandung