

## **BAB IV**

### **PENGUMPULAN DAN ANALISA DATA**

Pada bagian hasil dan pembahasan akan diuraikan beberapa hal yang berkaitan dengan tahapan pengolahan data, dan menganalisa pembahasan hasil perhitungan data dan pemberian usulan rekomendasi perbaikan..

#### **4.1 Gambaran Umum Perusahaan**

##### **4.1.1 Profil Perusahaan**

Perusahaan rokok PT Cakra Guna Cipta Malang didirikan pada tanggal 18 Januari 1914. Perusahaan ini berdiri atas prakarsa Bapak Edi Indra Winoto, Bapak Achyat, dan Bapak Hadi Wiranata. Masing-masing dari mereka menanamkan modal ke perusahaan ini. Lokasi saat itu masih menyewa pada areal tanah yang luasnya hanya 1900 m<sup>2</sup> dan terletak di Jalan Achmad Yani No. 138 Malang. Untuk mengatur dan menangani pelaksanaan usaha perusahaan, mereka menunjuk Bapak Achyat sebagai pemimpin perusahaan. Adapun surat izin yang dimiliki perusahaan dalam melaksanakan kegiatan usahanya yaitu:

1. Surat Ijin HO: No. 530.08/02/UG/1991.
2. Surat Persetujuan Prinsip Pelaksana No. 495/DJAI/PP/DII/1988, tanggal 28 Maret 1988.
3. Surat Ijin dari Kantor Bea dan Cukai No. 01006/F, tanggal 20 Mei 1992.
4. Surat Ijin perdagangan No. SIUP 15-19/132/PM/II/92/PAI.

Seiring dengan perkembangan dan kemajuan perusahaan usaha yang telah dicapai perusahaan maka pada bulan April 1992 perusahaan berpindah dan membangun gedung di Jalan Raya Watudakon, Kendalpayak No. 332, Kabupaten Malang.

Sejalan dengan itu, banyak terjadi perubahan dan manajemen perusahaan, yaitu saham milik Bapak Edi Indro Winoto dan Bapak Achyat dibeli oleh Bapak Hadi Wiranata, sehingga Bapak Hadi Wiranata menjadi pemilik tunggal sekaligus menjabat sebagai direktur utama. Sedangkan Ibu Handayani yang ditunjuk oleh Bapak Hadi Wiranata menjabat sebagai direktur dalam pengelolaan dan penanganan manajemen perusahaan sehari-hari. Selain itu, modal perusahaan dengan bertambahnya empat orang penanam modal yaitu Ibu Handayani, Bapak Herman Suryadi, Bapak Aswin Eko Kasan, dan Bapak Djoemani Oetomo membuat perusahaan rokok PT Cakra Guna Cipta

Malang berjalan sampai saat ini.

Perusahaan rokok PT Cakra Guna Cipta Malang merupakan perusahaan berbentuk Perseroan Terbatas (PT). Perusahaan ini merupakan sebuah perusahaan pabrikasi yang memproduksi rokok untuk dipasarkan kepada masyarakat melalui berbagai macam saluran distribusi.

#### 4.1.2 Lokasi Perusahaan

Lokasi perusahaan memegang peranan penting untuk memperlancar jalannya operasi perusahaan. Oleh karena itu pemilihan lokasi perusahaan harus cermat dan tepat.

Adapun lokasi perusahaan dibagi menjadi dua yaitu:

1. Tempat kedudukan perusahaan yaitu tempat perusahaan menjalankan kegiatan administrasinya.
2. Tempat kediaman perusahaan yaitu tempat perusahaan melakukan aktifitas produksi.

Tempat kedudukan dan kediaman perusahaan rokok PT Cakra Guna Cipta Malang adalah sama yaitu terletak di Jalan Raya Watudakon, Kendalpayak No. 332 Kabupaten Malang, sehingga aktivitas administrasi dan aktivitas produksi dilakukan secara bersamaan. Adapun alasan dari pemilihan tempat kedudukan dan kediaman perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Tenaga kerja mudah diperoleh
2. Transportasi lancar (dekat jalan raya)
3. Fasilitas PLN, PDAM, Telkom mudah didapat

#### 4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

Visi dan misi PT Cakra Guna Cipta Malang adalah sebagai berikut:

1. Visi

Menjadi perusahaan besar yang terkemuka dan memiliki peran dominan dalam industri rokok domestik.

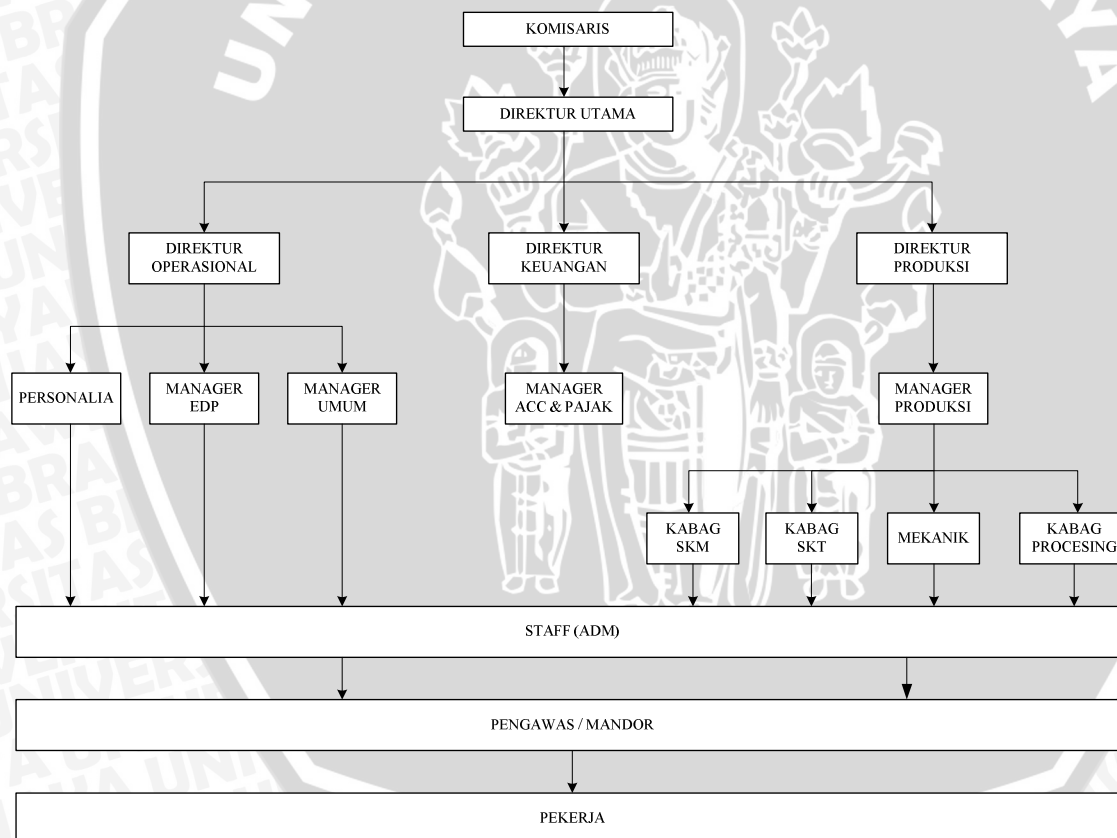
2. Misi

- a. Memberikan produk-produk inovatif bermutu tinggi dengan harga yang wajar bagi perokok dewasa yang memenuhi, bahkan melebihi harapan konsumen sekaligus memberikan manfaat bagi semua stakeholder.

- b. Memberikan kompensasi dan lingkungan kerja yang baik kepada karyawan dan membina hubungan baik dengan mitra usaha.
- c. Menjalinkan hubungan baik dengan masyarakat sekitar dengan memberikan kesempatan kerja bagi mereka yang memenuhi persyaratan perekrutan.

#### 4.1.4 Struktur Organisasi

Untuk menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan, struktur organisasi memegang peranan yang sangat penting karena di dalamnya digambarkan suatu hubungan antara bagian yang terdapat pada perusahaan. Adapun di dalam perusahaan rokok PT Cakra Guna Cipta Malang, struktur organisasi yang digunakan adalah struktur organisasi garis karena pelimpahan wewenang dari atas ke bawah dan tanggung jawab dari bawah ke atas. Pada Gambar 4.1 merupakan struktur organisasi PT Cakra Guna Cipta.



Gambar 4.1 Struktur organisasi  
Sumber: PT Cakra Guna Cipta

Adapun tugas dan tanggung jawab tiap-tiap bagian yang terdapat dalam struktur organisasi tersebut, adalah sebagai berikut:

1. Komisaris

- a. Komisaris merupakan sebuah dewan yang bertugas untuk melakukan pengawasan dan memberikan nasihat kepada direktur Perseroan Terbatas (PT). Berikut merupakan beberapa tugas dari komisaris: Melakukan pengawasan atas jalannya usaha PT dan memberikan nasihat kepada direktur.
- b. Dalam melakukan tugas, dewan direksi berdasarkan kepada kepentingan PT dan sesuai dengan maksud dan tujuan PT.
- c. Kewenangan khusus dewan komisaris, bahwa dewan komisaris dapat diamanatkan dalam anggaran dasar untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu direktur, apabila direktur berhalangan atau dalam keadaan tertentu.

2. Direktur Utama

Direktur merupakan pimpinan tertinggi perusahaan yang diangkat oleh Dewan Komisaris, adapun tugas-tugas Direktur adalah:

- a. Memimpin dan membina perusahaan secara efektif dan efisien.
- b. Menyusun dan melaksanakan kebijaksanaan umum perusahaan.
- c. Mengkoordinasikan tugas diantara direktur.
- d. Mengadakan kerjasama dengan pihak luar mengadakan hubungan maupun perjanjian dengan pihak ketiga.
- e. Merencanakan dan mengawasi pelaksana tugas setiap personalia yang bekerja pada perusahaan.

3. Direktur Operasional

Direktur operasional ini memperoleh tugas dan wewenang mengelola perusahaan serta mengontrol secara langsung laju perkembangan perusahaan. Adapun tugas dari seorang direktur operasional:

- a. Memimpin, mengurus, dan mengelola perusahaan sesuai dengan visi, misi, dan tujuan perusahaan.
- b. Menyiapkan organisasi perusahaan secara lengkap dengan rincian tugas-tugasnya.
- c. Memberikan segala keterangan tentang kondisi dan perkembangan perusahaan kepada pemilik.
- d. Bertanggung jawab terhadap pengawasan kontrol.

#### 4. Direktur Produksi

Direktur produksi dalam melaksanakan tugasnya mengkoordinir Manajer Teknik, Manajer Produksi, dan Manajer *Primary*. Tugas dan wewenang Direktur Produksi adalah:

- a. Mengawasi lancarnya proses produksi.
- b. Menyusun rencana kerja yang sesuai dengan target produksi.
- c. Membuat rencana persediaan bahan baku.

#### 5. Manajer EDP

- a. Bertanggung jawab kepada Direktur Keuangan
- b. Mengawasi dan melakukan evaluasi atas sistem yang telah diterapkan
- c. Mengambil kebijaksanaan atas semua masalah komputer yang ada di perusahaan
- d. Memberikan solusi tentang sistem yang memudahkan bagi karyawan dalam menggunakan sistem tersebut.

#### 6. Manajer Produksi

Manajer Produksi bertanggung jawab langsung kepada direktur produksi dalam mengkoordinir segala kegiatan yang berhubungan dengan proses, baik dibagian produksi maupun utilitas.

- a. Mengupayakan tercapainya sasaran produksi, perbaikan proses produksi secara berkesinambungan dalam sistem produksi yang efektif dan efisien
- b. Bertanggung jawab atas pengendalian persediaan bahan baku, bahan penunjang dan proses produksi
- c. Mengupayakan terlaksananya keselamatan dan kesehatan kerja.

#### 7. Kabag SKM

- a. Mengawasi pekerja/buruh yang sedang bekerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien
- b. Bertanggung jawab atas pekerjaan yang ada pada bagian SKM
- c. Memberikan laporan tentang pekerjaan secara rutin kepada Manajer Produksi.

#### 8. Kabag *Processing*

Kepala bagian *processing* bertanggung jawab kepada Manajer Produksi. Tugasnya adalah untuk mengkoordinir dan mengawasi segala kegiatan proses meliputi operasi, *research and development* laboratorium.

## 4.1.5 Tenaga Kerja

### 4.1.5.1 Jumlah Karyawan

Karyawan merupakan faktor terpenting untuk menunjang keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan perusahaan rokok PT. Cakra Guna Cipta Malang terdiri dari:

1. Karyawan tetap, yaitu karyawan yang terikat hubungan kerja dengan perusahaan dalam waktu yang tidak terbatas
2. Karyawan borongan, yaitu karyawan yang bekerja berdasarkan hasil produksi yang terbagi menjadi:
  - a. Borongan tetap, yaitu karyawan borongan yang terdaftar di perusahaan
  - b. Borongan lepas, yaitu karyawan yang sewaktu-waktu dapat berhenti.

Jumlah karyawan perusahaan rokok PT. Cakra Guna Cipta Malang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Jumlah Karyawan PT. Cakra Guna Cipta Malang

<i>Karyawan</i>	<i>Jumlah</i>
<i>Karyawan Tetap</i>	<i>95 Orang</i>
<i>Karyawan Borongan</i>	<i>1365 Orang</i>

### 4.1.5.2 Kualitas Karyawan

Adapun tingkat pendidikan para karyawan pada perusahaan rokok PT. Cakra Guna Cipta Malang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Kualitas Karyawan PT. Cakra Guna Cipta Malang

<i>Karyawan</i>	<i>Pendidikan</i>
<i>Karyawan Tetap</i>	<i>Sarjana dan SLTA</i>
<i>Karyawan Borongan</i>	<i>SLTA, SLTP, SD dan Sederajat</i>

## 4.2 Upah dan Sistem Penggajian

Sistem pembayaran gaji dan upah yang dilaksanakan oleh perusahaan rokok PT. Cakra Guna Cipta Malang adalah:

1. Upah borongan, yaitu upah yang dihitung per hari berdasarkan jumlah barang yang dihasilkan, tetapi dibayar per minggu. Dikhususkan untuk karyawan borongan dengan perhitungan jumlah dari kehadiran dalam seminggu dikalikan dengan upah per hari.

2. Gaji bulanan, yaitu gaji yang diberikan pada karyawan tiap akhir bulan setelah mereka menyelesaikan pekerjaan dan tugasnya pada bulan tersebut. Gaji diperuntukkan bagi karyawan tetap perusahaan dan besarnya sesuai dengan tingkat jabatan dan masa kerja karyawan.

#### 4.3 Sistem Pengukuran Kinerja Karyawan

Pengukur kinerja karyawan yang dimiliki PT. Cakra Guna Cipta pada saat ini yaitu menggunakan penilaian yang mengacu dengan metode subjektif. Metode ini merupakan metode yang menilai kinerja karyawan berdasarkan pemikiran seseorang atau beberapa orang tanpa adanya acuan parameter atau karakteristik yang digunakan.

Sistem pengukuran kinerja yang mengacu dengan metode Subjektif tidak memiliki karakteristik atau acuan yang pasti dalam mengukur kinerja karyawan, akibatnya peluang besar kesalahan akan sangat terbuka lebar dalam menentukan siapa penerima bonus insentif dari perusahaan. Dikarenakan sifat subjektif hanya berpacuan terhadap pemikiran dan pemahaman sendiri. Sifat subjektif sangat dengan perasaan seseorang dan hal tersebut akan memicu besarnya ketidakadilan dalam perusahaan sehingga salah sasaran dalam menentukan penerima insentif sangatlah besar.

#### 4.4 Analisa Sistem

Analisis sistem merupakan tahap penguraian dari suatu sistem informasi yang utuh ke dalam bagian-bagian komponen dengan mengidentifikasi dan mengevaluasi permasalahan-permasalahan untuk mendapatkan solusi perbaikan. Tahap analisis sistem meliputi tiga kegiatan atau fase utama yaitu membuat model kebutuhan sistem (*requirement modelling*), model data (*data modelling*) dan model proses (*proses modeling*). Berikut ini penjelasan singkat mengenai analisis data dari sistem yang sedang berjalan di PT. Cakra Guna Cipta.

Sistem pengukuran kinerja yang saat ini pada PT. Cakra guna Cipta adalah sistem yang penilaian yang dilakukan secara manual dan sepihak yaitu oleh manajer seorang dengan mempertimbangkan beberapa kriteria yaitu kedisiplinan, kesopanan, dan hasil kerja. Kriteria kedisiplinan dilihat dari absensi karyawan yang ada, sedangkan kriteria keospan dilihat dari perilaku dalam berinteraksi pada orang sekitar baik kepada atasan atau jabatan yang lebih rendah, dan untuk hasil kerja dilihat dari tercapainya target kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Ketiga kriteria dalam menilai karyawan yang digunakan memang cukup baik namun masih lemahnya sifat obyektifitas dalam menilai. Setelah melakukan *Brainstorming* dengan pihak perusahaan pada bagian departemen HRD, didapati kesepakatan menggunakan 20 kompetensi spencer sebagai kriteria dalam menilai kinerja karyawan. kompetensi yang terdiri dari berprestasi, perhatian terhadap tugas, proaktif, mencari informasi, empati, mementingkan kepada kepuasan pelanggan, mempengaruhi, kesadaran berorganisasi, membangun hubungan, mengembangkan orang lain, kemampuan mengarahkan, kerjasama kelompok, kepemimpinan, berpikir analitis, berpikir konseptual, keahlian teknis, pengendalian diri, percaya diri, kemampuan menyesuaikan diri, dan komitmen terhadap organisasi. Dari uraian 20 kompetensi spencer dapat kita lihat bahwa usulan pengembangan kriteria mampu menilai lebih spesifik dan lebih objektif.

#### **4.4.1 Model Kebutuhan Sistem (*System Requirement Modelling*)**

Proses ini bertujuan untuk menentukan kebutuhan PT. Cakra Guna Cipta dalam menentukan karakteristik untuk pengukuran kinerja karyawan. Kebutuhan yang telah ditentukan nantinya akan diubah menjadi fitur yang terdapat dalam sistem informasi pengukuran kinerja yang akan dibuat. Sehingga dengan proses ini diharapkan sistem mampu menjawab kebutuhan pengguna serta menyelesaikan permasalahan yang ada.

Untuk menentukan kebutuhan pengguna, digunakan daftar kebutuhan sistem atau yang dikenal sebagai SRC (*System Requirement Checklist*). SRC merupakan daftar fitur yang diharuskan ada di dalam sistem. Dalam SECARA terdapat lima katagor yang diperhatikan yaitu *input, output, process, performance, dan control*.

Pada perancangan sistem ini, kebutuhan diidentifikasi melalui pengamatan penulis serta wawancara dari divisi HRD. Kemudian akan dihasilkan *system requirement* (kebutuhan sistem) dari pengguna sistem ini. Pada tabel 4.3 adalah model kebutuhan sistem dari sistem informasi pengukuran kinerja karyawan yang akan dibuat.



Tabel 4.3 *System Requirement Checklist* Manajer

Komponen	Penjabaran
Input	<b>Manajer HRD dapat menginputkan data berikut</b> - Data karyawan - Data kompetensi karyawan
Output	<b>Sistem dapat menampilkan nilai kinerja setiap karyawan</b>
Process	<b>Sistem dapat menyimpan dan menghitung kompetensi setiap karyawan</b>
Performance	- Data dalam sistem muda disimpan dan mudah dicari bila dibutuhkan <b>Sistem dapat selalu update bila ada input baru</b>
Control	<b>Sistem memiliki fitur <i>username</i> dan <i>password</i></b>

Bedasarkan tabel tersebut, fitur yang paling dibutuhkan oleh pihak mandor adalah mampu mencatat data karyawan dan kompetensi karyawan secara lebih mudah, serta apabila sewaktu-waktu ingin mencari data karyawan yang diperlukan, dapat dengan mudah mencari didalam *database* yang ada. Manajer juga dapat melihat data dalam bentuk laporan apabila dibutuhkan atau diminta oleh pihak lain yang bersangkutan. Diperlukan juga fitur *log in* agar saat data yang tersimpan dalam simpan dapat terjaga dengan aman dan tidak dapat diakses oleh orang yang tidak berkepentingan.

Bedasarkan SRC diatas, kebutuhan utama dari pihak manajer adalah laporan kinerja setiap karyawan. Untuk fitur lain yang dibutuhkan adalah fitur input data yang akan digunakan sebagai dasar perhitungan untuk memberikan saran penentuan bonus insentif karyawan. Sistem ini diharapkan mampu melakukan perhitungan kompetensi setiap karyawan dengan kompetensi Spencer. Oleh karena itu dibuthkan sistem yang akurat. Selain itu pembatasan akses setiap pengguna juga diperlukan untuk menjaga keamanan data. Berikut adalah kebutuhan pengguna akan sistem informasi pengukuran kinerja karyawan secara keseluruhan:

1. Sistem dapat menyimpan data karyawan dalam database. Data yang di simpan dari pengguna adalah berbeda-beda, diantaranya: data profil karyawan, data gaji karyawan, data absen karyawan, data karyawan, data lembur karyawan, data jabatan karyawan, data kompetensi karyawan, data insentif karyawan.
2. Sistem dapat membuat laporan berdasarkan dari data yang ada. Untuk laporan sistem informasi pengukuran kinerja berupa laporan kinerja karyawan, laporan bonus insentif karyan.

3. Sistem memiliki *control* akses dengan *username* dan *password* untuk setiap pengguna sehingga keamanan data dapat terjaga.

#### 4.4.2 Data and Process Modelling

Data modelling merupakan tahap pengembangan model grafis untuk melihat sistem dalam mengubah data menjadi informasi. Sedangkan *process modelling* menjelaskan rincian fungsional dan merupakan langkah-langkah pengolahan data. Produk akhir dari tahap ini adalah model logis yang akan mendukung sistem pengukuran kinerja di PT. Cakra Guna Cipta serta memenuhi kebutuhan dari sistem.

##### 4.4.2.1 Data Modelling

Pada *data modelling*, sistem digambarkan melalui *Data Flow Diagram* (DFD). DFD berguna untuk menunjukkan logika dari kebutuhan sistem, yaitu proses yang dibutuhkan oleh sistem, serta pertukaran data dalam sistem. Langkah-langkah dalam pembuatan DFD adalah sebagai berikut:

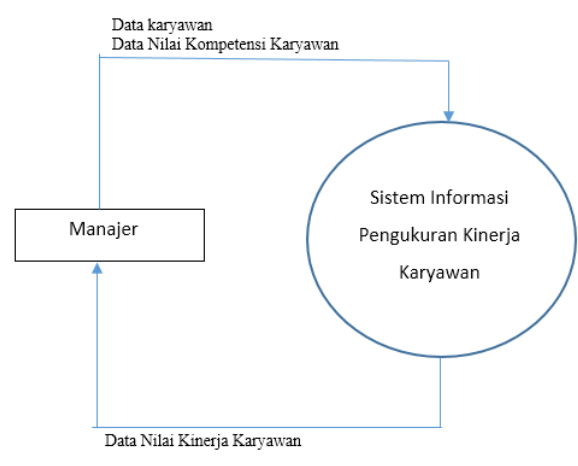
1. Identifikasi kesatuan luar terkait (*external entities*). Dalam sistem ini, kesatuan luar yang terkait adalah manajer.
2. Identifikasi berikutnya adalah identifikasi semua input, output dari kesatuan luar terlibat dalam sistem. Identifikasi input dan output dapat dilihat di tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.4 Identifikasi input dan output

Kesatuan Luar	Input	Output
Manajer	Data profil karyawan, data absen, data lembur, data gaji, data kompetensi, data bonus insentif, data jabatan,	Laporan kinerja setiap karyawan

3.

*Context diagram* merupakan diagram yang merepresentasikan proses ruang lingkup dalam sistem. *Context diagram* juga menunjukkan proses yang akan terjadi dalam sistem. Diagram ini merupakan level tertinggi dari *Data Flow Diagram* (DFD) yang menggambarkan input serta output sistem secara global. *Context diagram* dari sistem informasi pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:



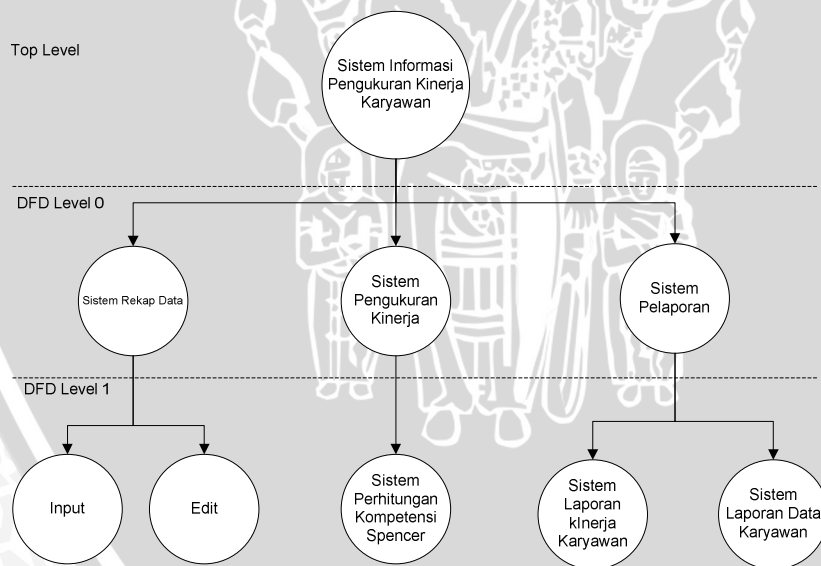
4. Context Diagram

Gambar 4.2 Diagram Konteks

Bedasarkan *context diagram* pada gambar 4.2 , proses yang akan terjadi di dalam sistem adalah, pihak manajer akan memasukan data karyawan

4.4.3 Hierarchy Chat

*Hierarchy chart* atau bagan berjenjang digunakan untuk mempersiapkan penggambaran DFD mulai dari level 0 hingga level-level dibawahnya. Bagan berjenjang dari sistem ini dapat dilihat pada gambar 4.2



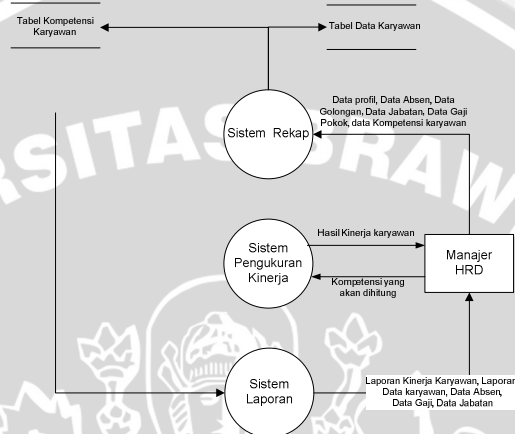
Gambar 4.3 Hierarchy Chart

4.4.4 Data Flow Diagram Level 0

DFD level 0 terdapat proses penyusun utama dalam Context Diagram, serta menunjukkan bagaimana perpindahan informasi antar proses. Berdasarkan hierarchy chart yang ada, proses tunggal dari context diagram dibagi menjadi 3



proses utama yang lebih detail, yaitu sistem perekapan data, sistem AHP, serta sistem pelaporan. Pada DFD level 0 ini terdapat tiga proses yang saling berhubungan untuk memproses input yang dimasukkan ke dalam sistem informasi penentuan prioritas produksi menjadi suatu output yang nantinya akan menjadi laporan. Gambar 4.4 berikut adalah DFD level 0 dari sistem.



**Gambar 4.4** *Data Flow Diagram level 0*

1. **Sistem Rekap Data**

Activitas Poses ini adalah melakukan penyimpanan data yang berhubungan dengan sistem ke dalam tabel yang ada. Data yang telah diinputkan dan berbentuk database ini akan dipakai untuk dua proses yang lain yaitu sistem pengukuran kinerja dan sistem laporan. Pihak HRD akan menginputkan data kompetensi setiap karyawan.

2. **Sistem Pengukuran Kinerja**

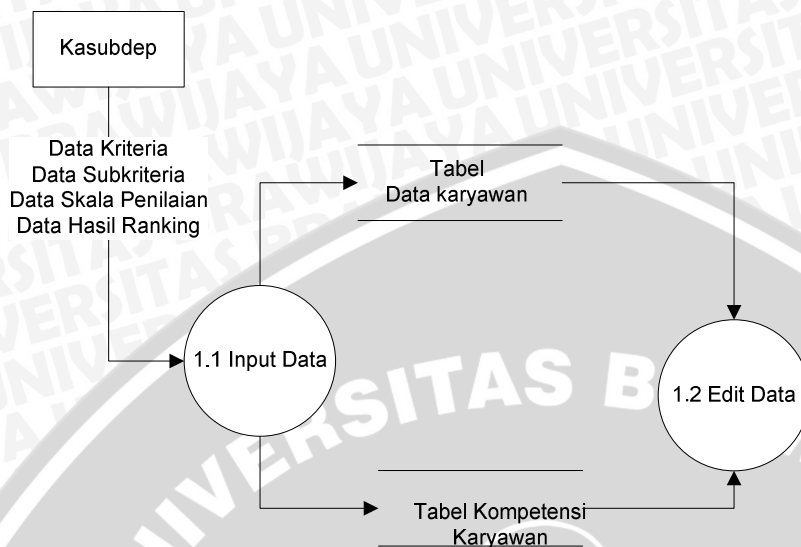
Proses ini melakukan pengolahan data yang didapat dari data kompetensi karyawan yang dimasukan oleh manajer dan secara otomatis data yang dimasukan tersebut akan dihitung jumlah kompetensi yang dimiliki karyawan dan tersimpan pada tabel kompetensi karyawan.

3. **Sistem Laporan**

Proses ini berguna menyampaikan data yang telah disimpan dan dikelola sebelumnya kepada pihak yang berkepentingan

#### 4.4.5 *Data Flow Diagram Level 1.1*

DFD 1.1 menjelaskan proses 1 yaitu sistem rekap data. Terdapat dua proses dalam level 1.1 yaitu input data serta edit data. Gambar 4.5 berikut adalah DFD level 1.1 dari sistem.



**Gambar 4.5** Data Flow Diagram Level 1.1

1. Input Data

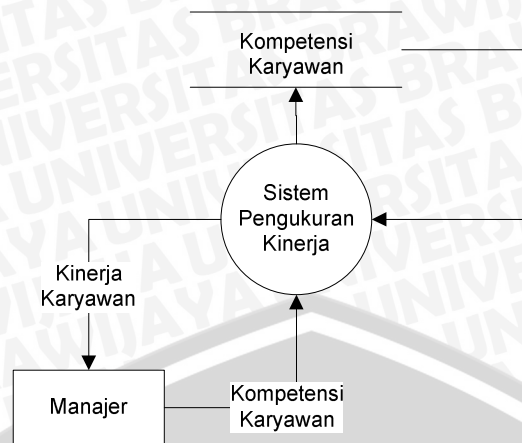
Proses ini bermaksud untuk menyimpan sebuah data baru yang sebelumnya belum ada dalam database. Data yang melalui proses input adalah data karyawan, absen, lembur, golongan, gaji pokok, jabatan, dan kompetensi karyawan.

2. Edit Data

Proses ini bermaksud untuk merubah data yang sudah ada di dalam *database* (data yang telah diinput).

**4.4.6 Data Flow Diagram Level 1.2**

DFD level 1.2 menjabarkan proses dari perhitungan AHP untuk memberikan rekomendasi prioritas produksi. Gambar 4.6 merupakan DFD level 1.2



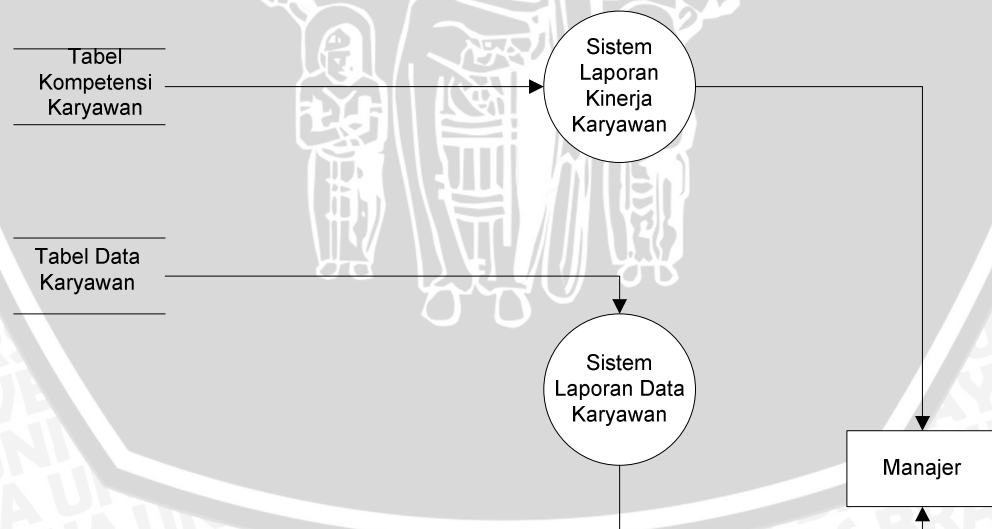
**Gambar 4.6** Data Flow Diagram Level 1.2

#### Sistem Pengukuran Kinerja

Sistem akan melakukan perhitungan kompetensi-kompetensi karyawan secara langsung dan akan menghasilkan nilai kinerja karyawan.

#### 4.4.7 Data Flow Diagram Level 1.3

DFD level 1.3 menjabarkan tentang sistem pelaporan dalam sistem ini. Dalam sistem ini laporan terdapat dua jenis proses yaitu sistem laporan data permintaan produksi/data alternatif dan sistem laporan prioritas produksi. Gambar 4.7 merupakan DFD level 1.3



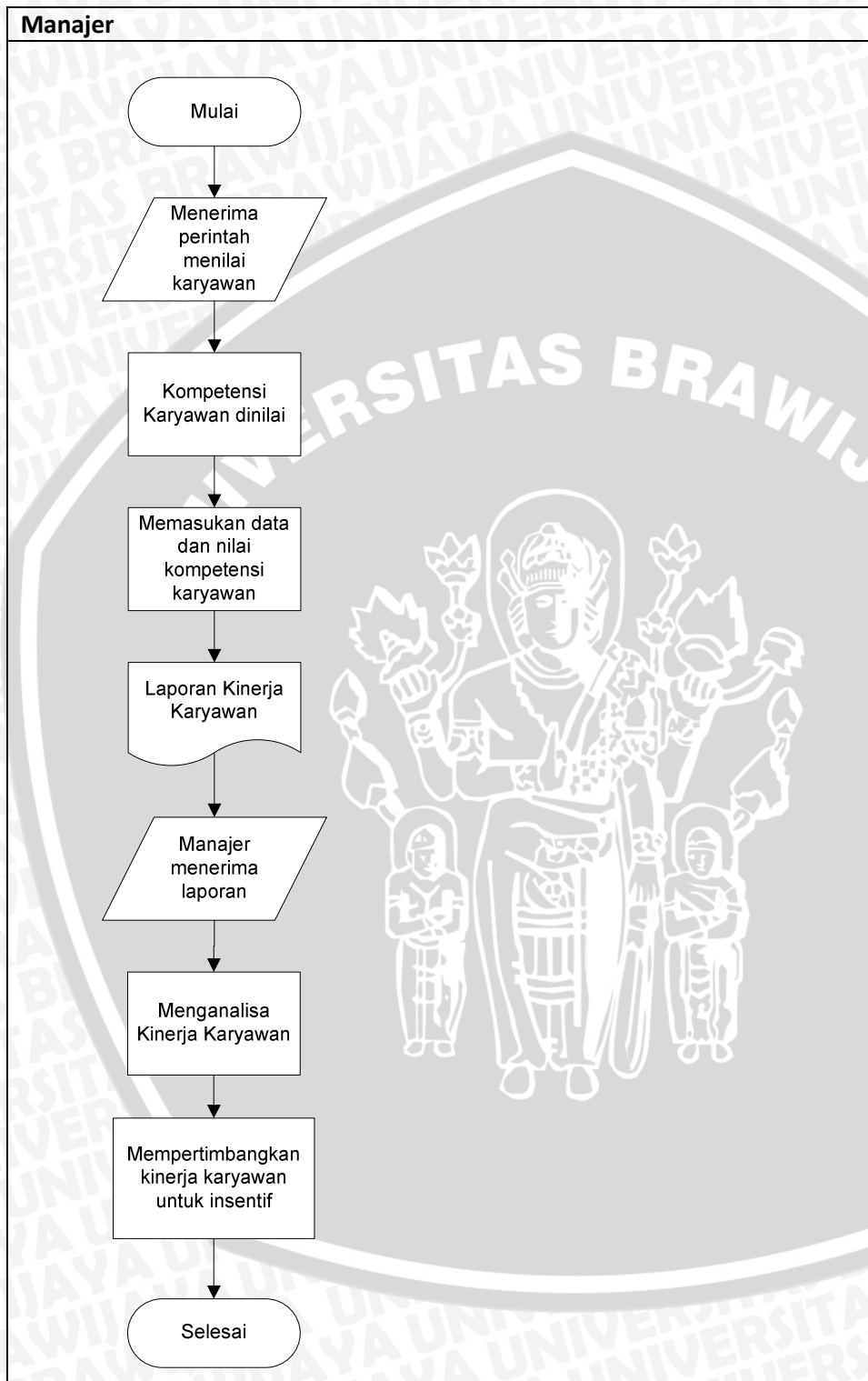
**Gambar 4.7** Data Flow Diagram Level 1.3

Sistem pelaporan merupakan proses dimana sistem dapat menyediakan informasi berupa laporan berdasarkan kriteria informasi yang diinginkan oleh penggunanya

#### 4.4.8 Process Modelling

*Process Modelling* merupakan langkah – langkah pengolahan serta logika bisnis. Logika bisnis merupakan langkah untuk menggambarkan

proses bisnis yang ada di dalam perusahaan. Gambar 4.8 berikut merupakan proses bisnis dari sistem informasi prioritas produksi yang ada.



**Gambar 4.8** Proses Bisnis Sistem Informasi Pengukuran Kinerja

Berdasarkan gambar 4.8, dijelaskan bahwa proses dimulai saat ada perintah untuk menilai kinerja karyawan, setelah itu manajer menilai kompetensi setiap karyawan dan memasukan data-data tersebut kedalam sistem. Setelah semua data nilai kompetensi karyawan tersimpan dalam sistem, manajer melaporkan nilai-nilai kompetensi setiap karyawan yang ada lalu menganalisa dan mempertimbangkan kinerja setiap karyawan untuk mendapatkan insentif.

#### 4.7 Development Strategies

*Development Strategies* merupakan tahap untuk menggambarkan kegiatan yang tersisa dalam tahap analisa sistem. Pada tahap ini menjelaskan transisi dari analisa sistem ke sistem desain, prototyping, dan pedoman desain sistem diakhiri dengan bagaimana pengembangan perangkat lunak yang dirancang.

Berikut merupakan strategi pengembangan dari analisa yang telah dilakukan:

1. Level Aplikasi: Aplikasi
2. Kebutuhan minimum *operating system*: Windows 7
3. Kebutuhan Tools:
  - a. Kebutuhan minimum *hardware*

Pada Tabel 4.5 menunjukkan kebutuhan minimum *hardware* untuk sistem informasi pengukuran kinerja karyawan

**Tabel 4.5** Kebutuhan Minimum *Hardware*

<b>Hardware</b>	<b>Keterangan</b>
PC	Intel® Core™ i3-2120 Processor (3M Cache, 3.30 GHz)
	HDD 160 GB SATA
	Memory RAM 2GB
	32-bit Operating System

- b. Kebutuhan minimum *software*

Selain *hardware* kebutuhan minimum yang harus dipenuhi untuk sistem informasi penentuan prioritas produksi akan ditunjukkan pada Tabel 4.6.

**Tabel 4.6** Spesifikasi Kebutuhan Minimum *Software*

<b>Software</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Operating System</i>	Windows 7
Microsoft Access	2013



