

**Perancangan Aplikasi Electronic – Sistem Informasi
Kepegawaian (E-SIK)**

BUKU LAPORAN PELAKSANAAN KERJA PRAKTEK

Diajukan untuk memenuhi syarat kelulusan mata kuliah Kerja Praktek

Oleh

Dyvanno Pramana Caesario (1103110142)

Fitra Zul Fahmi (1103110127)

Fitri Amalia Hadi (11031110124)

Rizky Adhi Prasetyo (1103110150)

Muhammad Khusnan (6301124012)

Ryan Nur Hidayat (1107110035)



PROGRAM STUDI S1 TEKNIK INFORMATIKA

FAKULTAS INFORMATIKA

TELKOM UNIVERSITY

2014

BUKU LAPORAN PELAKSANAAN KERJA PRAKTEK

Oleh

Dyvanno Pramana Caesario (1103110142)

Fitra Zul Fahmi (1103110127)

Fitri Amalia Hadi (1103110124)

Rizky Adhi Prasetyo (1103110150)

Muhammad Khusnan (6301124012)

Ryan Nur Hidayat (1107110035)

PROGRAM STUDI S1 TEKNIK INFORMATIKA

FAKULTAS INFORMATIKA

TELKOM UNIVERSITY

2014

Menyetujui

Tim Pembimbing

Bandung, 25 September 2014

Pembimbing Akademik

Pembimbing Lapangan

Florita Diana Sari, SS., M.Pd.

(NIK: 02750261-1)

Iwan Mohamad Ridwan

(NIP: 198411132)

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim...

Puji dan syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT karena atas izin dan karunia-Nya kami selaku penulis dapat melaksanakan kerja praktek di PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (PT. INTI) pada divisi Human Capital Management (HCM). Kerja praktek ini dilakukan untuk memenuhi kurikulum pada Program Studi Sarjana Teknik Informatika, Telkom University.

Dengan adanya bantuan dan bimbingan ini, penulis sangat terbantu dalam menyelesaikan pelaksanaan Kerja Praktek tahun ini. Penulis sangat bersyukur atas mendapatkan pengetahuan, bimbingan, dukungan, maupun arahan dari semua pihak yang telah membantu hingga penulisan laporan akhir. Untuk itu selaku penulis saya ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Allah SWT, yang telah memberikan kesehatan, pengilhaman ilmu kepada penulis dan juga telah memberikan ridho-Nya kepada penulis untuk menyelesaikan Kerja Praktek 2014.
2. Nabi Muhammad SAW, yang telah membawakan ilmu dan ajaran-ajaran kebenaran. Semoga salawat selalu tercurah kepada beliau dan keluarga beliau.
3. Bapak Iwan Mohamad Ridwan selaku sebagai Pembimbing Lapangan, atas kesempatan, saran, bimbingan, motivasi dan nasehatnya selama pelaksanaan Kerja Praktek.
4. Ibu Florita selaku dosen pembimbing Kerja Praktek yang memberikan kemudahan dalam bimbingan pengerjaan laporan.
5. Bersama ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak PT. INTI yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan kegiatan kerja praktek. Kami mohon maaf atas kesalahan atau hal-hal yang tidak berkenan di dalam hati. Semoga apa yang telah kita kerjakan menjadi suatu ibadah. Amin.
6. Dan kepada seluruh pihak yang membantu secara langsung maupun tidak langsung.

Semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya maupun pembaca umumnya. Kami berharap mendapatkan masukan dari pembaca atas isi laporan ini. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih dan selamat membaca.

Bandung, 17 September 2014

Penulis

DAFTAR ISI

COVER	1
HALAMAN PENGESAHAN	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
Bab I PENDAHULUAN	1
I.1. Latar Belakang	1
I.2. Tujuan pelaksanaan Kerja Praktek	1
I.3. Rumusan Masalah	2
I.4. Batasan Masalah	2
I.5. Waktu dan Tempat Pelaksanaan	2
I.6. Metode Penyelesaian Kerja Praktek	2
I.7. Sistematika Penulisan Laporan Kerja Praktek	3
Bab II PROFIL PT. INTI	4
II.1. Sekilas tentang PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (PT. INTI)	4
II.2. Visi, Misi dan Nilai Perusahaan	4
II.3. Struktur Organisasi	5
II.4. Human Capital Management	5
Bab III PEMBAHASAN	6
III.1. Kegiatan Kerja Praktek	6
III.2. Pengembangan Sistem	6
Bab IV PENUTUP	10
IV.1. Kesimpulan	10
IV.2. Saran	10
DAFTAR PUSTAKA	11
LAMPIRAN	12
Dokumentasi KP di PT. INTI	12

Bab I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

PT INTI (persero) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang system informasi, konten, system telekomunikasi, dan elektronika. PT INTI (persero) memiliki karyawan sekitar 700 orang. Melihat bidang usaha dan jumlah karyawan yang banyak, penggunaan system informasi oleh PT INTI sangat diperlukan agar pengelolaan sumber daya perusahaan bisa lebih efektif dan efisien. Adapun pengelolaan sumber daya manusia perusahaan dilakukan oleh Divisi Human Capital Management (HCM).

Sistem informasi yang digunakan oleh Divisi HCM saat ini berbasis client-server. Karena berbasis client-server, agar system informasi bisa berjalan perusahaan perlu mengadakan server dan aplikasi client sejumlah karyawan yang diperkenankan mengakses system. Server yang dimiliki Divisi HCM ada dua, yaitu Oracle dan ERP. Sedangkan aplikasi client yang dimiliki tidak untuk semua karyawan, mengingat hak akses dan biaya yang diperlukan untuk pengadaan.

Semakin banyak aplikasi client yang ada, kinerja system semakin turun dan biaya yang diperlukan semakin besar. Hal ini membuat perusahaan merasa perlu melakukan efektivitas dan efisiensi yang lebih baik. Akhirnya Divisi HCM berusaha mencoba mengurangi aplikasi client yang ada. Yaitu dengan membuat system informasi berbasis web. Menggunakan aplikasi web, aplikasi client yang dibutuhkan cukup satu saja. Fungsi autentikasi yang semula dilakukan oleh masing-masing aplikasi client, selanjutnya akan dilakukan oleh aplikasi web. Aplikasi web bisa diakses oleh siapa saja yang terhubung dengan jaringan tempat server aplikasi web berada dan memiliki hak akses dengan system.

I.2. Tujuan pelaksanaan Kerja Praktek

1. Mengurangi penggunaan aplikasi client berbasis desktop untuk aplikasi “Pembuatan Sistem Informasi Di PT. INTI Menggunakan Framework Codeigniter Dan Bootstrap”.
2. Menjaga kualitas layanan jaringan dengan penggunaan system informasi berbasis web untuk aplikasi “Pembuatan Sistem Informasi Di PT. INTI Menggunakan Framework Codeigniter Dan Bootstrap”.
3. Membuatkan aplikasi penilaian pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawainya, *Human Resource Management* dengan cara membuatkan “Aplikasi Website Sistem Informasi Penilaian Karyawan PT. INTI Divisi Human Capital Management (HCM)”.
4. Membuat aplikasi “psikotes karyawan berbasis *web online*”.

5. Tujuan dari penyusunan laporan kerja praktek adalah Membuat Sistem Informasi Pelatihan pada PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero).

I.3. Rumusan Masalah

1. Membuat system informasi berbasis web yang akan menggantikan fungsi aplikasi client berbasis desktop untuk aplikasi “Pembuatan Sistem Informasi Di PT. INTI Menggunakan Framework Codeigniter Dan Bootstrap”.
2. Membuat system informasi berbasis web yang akan me-remote aplikasi client untuk aplikasi “Pembuatan Sistem Informasi Di PT. INTI Menggunakan Framework Codeigniter Dan Bootstrap”.
3. Bagaimana penyajian data penilaian kinerja karyawan / pegawai yang baik dan cepat untuk pengguna “Aplikasi Website Sistem Informasi Penilaian Karyawan PT. INTI Divisi Human Capital Management (HCM)”.
4. Apa saja data yang dibutuhkan untuk melakukan penilaian karyawan dalam pembentukan “Aplikasi Website Sistem Informasi Penilaian Karyawan PT. INTI Divisi Human Capital Management (HCM)”.
5. Bagaimana cara membuat aplikasi “psikotes karyawan berbasis *web online*”.

I.4. Batasan Masalah

1. Sistem informasi yang dibuat hanya menu CRUD (Create, Read, Update, Delete) data karyawan dan pembuatan dashboard untuk admin aplikasi “Pembuatan Sistem Informasi Di PT. INTI Menggunakan Framework Codeigniter Dan Bootstrap”.
2. Pengolahan data penilaian karyawan hanya untuk divisi Human Capital Management (HCM).
3. Pengembangan aplikasi penilaian karyawan meliputi presensi dan penilaian.
4. Hasil evaluasi training karyawan sistem komputerisasi dengan basis web yang dibangun menggunakan bahasa pemrograman PHP dengan database MySQL.

I.5. Waktu dan Tempat Pelaksanaan

Kerja praktek ini dilaksanakan di PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (PT. INTI) pada tanggal 1 Juni 2014 s.d. 10 Agustus 2014.

I.6. Metode Penyelesaian Kerja Praktek

Beberapa metode yang penulis gunakan dalam penulisan laporan kerja praktek di PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (PT. INTI) adalah sebagai berikut:

1. Pengumpulan informasi

Adapun kegiatan pengumpulan informasi yang dilakukan untuk pengembangan aplikasi adalah sebagai berikut:

- a. Wawancara kepada pembimbing lapangan divisi Human Capital Management PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (PT. INTI)
 - b. Studi literatur (studi pustaka) seperti buku-buku referensi dan data referensi lain yang berkenaan dengan masalah yang dibahas.
2. Perancangan Sistem
 3. Pengembangan Sistem
 4. Pembuatan Laporan

1.7. Sistematika Penulisan Laporan Kerja Praktek

Laporan kerja praktek ini terdiri atas 5 (lima) bab yang tersusun secara sistematis yakni sebagai berikut :

1. COVER
2. HALAMAN PENGESAHAN
3. KATA PENGANTAR
4. DAFTAR ISI
5. DAFTAR GAMBAR
6. DAFTAR TABEL
7. Bab I Pendahuluan

Pada bab ini menjabarkan Latar Belakang, Tujuan Pelaksanaan Kerja Praktek, Rumusan Masalah, Batasan Masalah, Waktu dan Tempat Pelaksanaan, Metode Penulisan, dan Sistematika Penulisan.

8. Bab II Profil Industri Telekomunikasi Indonesia (PT. INTI)

Pada bab ini menjabarkan Sekilas tentang PT INTI, Sejarah, Visi dan Misi PT. INTI, Struktur Organisasi PT. INTI, dan penjelasan divisi Human Capital Management.

9. Bab III Pembahasan

Bab ini menjabarkan Spesifikasi Perangkat yang mendukung, Pengguna, dan User privilege.

10. BAB IV PENUTUP

Bab ini menjabarkan Kesimpulan dan Saran dari pelaksanaan Kerja Praktek.

11. DAFTAR PUSTAKA
12. LAMPIRAN

Bab II

PROFIL PT. INTI

II.1. Sekilas tentang PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (PT. INTI)

Perusahaan didirikan sebagai evolusi dari kerja sama PN Telekomunikasi dan Siemen AG pada tahun 1966. Kerja sama ini berlanjut pada pembentukan Pabrik Telepon dan Telegraf (PTT) sebagai Bagian dari LPP Postel pada tahun 1968. Pada tahun 1974, bagian ini dipisahkan dari LPP Postel menjadi sebuah Perseroan Terbatas yang berada di bawah naungan Direktorat Jenderal Pos dan Telekomunikasi. Pendirian Perusahaan ini didasarkan pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No: 34 tahun 1974 tanggal 23 September 1974 tentang Penyetoran Modal Negara Republik Indonesia untuk Pendirian Perusahaan Perseroan (Persero) di Bidang Industri Telekomunikasi dan Surat Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No: Kep-1771/MK/ IV/12/1974 tanggal 28 Desember 1974 tentang Penetapan Modal Perusahaan Perseroan. Anggaran Dasar Perusahaan dibuat oleh Akta Notaris Pengganti Warda Sungkar Alurmei, S.H., Nomor 322 tanggal 30 Desember 1974 dan telah disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia Nomor: Y.A.5/273/10 tanggal 1 Agustus 1975, sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Akta Notaris Muhammad Hanafi, S.H., Nomor: 30 tanggal 19 Juli 2012, dan telah mendapat persetujuan berdasarkan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor: AHU- 40994.A.H.01.02, Tahun 2012 tanggal 27 Juli 2012. Berdasarkan Keputusan Menteri Negara BUMN Nomor: 036/MPBUMN/ 1988, PT INTI (Persero) dimasukkan ke dalam kelompok Industri Strategis. Pada tanggal 17 Januari 1998 dikeluarkan sebuah Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No: 12 tahun 1998 yang menghilangkan peran departemen teknis dalam mengelola BUMN. Sebagai tindak lanjutnya, pembinaan INTI beralih ke Kementrian Negara Pendayagunaan BUMN. Pada tahun yang sama BPIS beralih status menjadi sebuah holding company dengan nama PT Bahana Pakarya Industri Strategis (Persero) atau PT BPIS dan sepuluh BUMN strategis di bawahnya menjadi anak perusahaan. Kondisi ini berakhir pada tahun 2002, dimana PT BPIS dibubarkan pada bulan Maret 2002 sesuai Peraturan Pemerintah Nomor: 52 Tahun 2002. Selanjutnya pengelolaan INTI beralih kembali ke Kementrian Negara Pendayagunaan BUMN

<http://www.inti.co.id/index.php/who-we-are>, terakhir akses 11:03 28/09/2014

II.2. Visi, Misi dan Nilai Perusahaan

Adapun visi yang dituju oleh PT. INTI adalah sebagai berikut:

“Menjadi pilihan pertama bagi pelanggan dalam mentransformasikan mimpi menjadi kenyataan”.

Adapun misi pertama dari PT. INTI adalah sebagai berikut:

“Fokus bisnis tertuju pada kegiatan jasa engineering yang sesuai dengan spesifikasi dan permintaan konsumen.”

Adapun misi kedua dari PT. INTI adalah sebagai berikut:

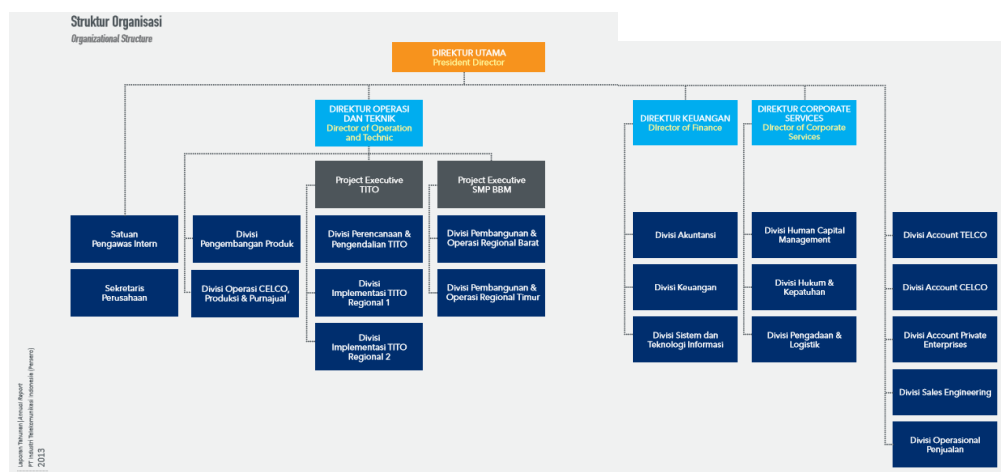
“Memaksimalkan value (nilai) Perusahaan serta mengupayakan growth (pertumbuhan) yang berkesinambungan”.

Adapun misi ketiga dari PT. INTI adalah sebagai berikut:

“Berperan sebagai prime mover (penggerak utama) bangkitnya industri dalam negeri”.

<http://www.inti.co.id/index.php/who-we-are/visi-misi>, terakhir akses 11:03 28/09/2014

II.3. Struktur Organisasi



II.4. Human Capital Management

Setiap perusahaan tentunya memiliki beberapa divisi untuk menjalankan cita-cita perusahaan, salah satunya divisi yang mengurus kepegawaianya adalah divisi *Human Resource*. PT. Inti mempunyai divisi Human Capital Management yang mengatur manajemen kepegawaianya yang tujuannya dijabarkan dalam kutipan berikut ini:

“Human Capital merupakan aset penting bagi Perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, oleh karenanya secara berkesinambungan dilakukan pengembangan karyawan untuk meningkatkan kualitas SDM yang ada, yaitu dengan menerapkan sebuah sistem pengembangan standar yang ditujukan untuk menjadikan karyawan memiliki integritas, kualitas dan profesionalitas di bidangnya.”

Bab III

PEMBAHASAN

III.1. Kegiatan Kerja Praktek

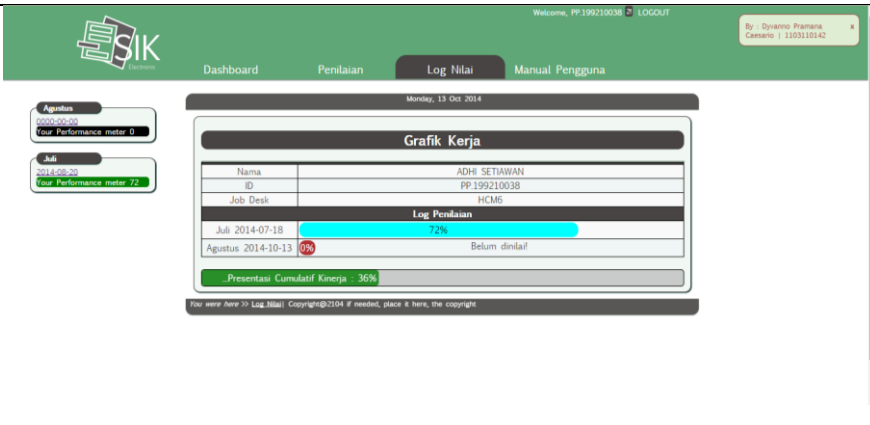
Kebutuhan dari pembimbing lapangan yang sudah dicatat saat kegiatan KP sbb:


MODUL	Penanggung Jawab
1. Modul Penilaian Karyawan	Dyvanno Pramana Caesario
a. Nilai berdasarkan atasan	
b. Level softskill	
2. Ticketing	-
a. Perintah atasan	
b. Pengadaan feedback Karena kurangnya feedback	
c. Report dari karyawan dan cari seistem ticketing	
d. Overload pekerjaan	
e. Ada jadwal	
3. Job Profie / Job Desk	-
a. Agar administratif berjalan lebih cepat	
b. Perposisi orang, <i>On time, on budget, on specs</i>	
4. Dashboard	Fitra Zul Fahmi
a. Untuk dilihat direksi	
5. Psikotes	Fitri Amalia Hadi
a. Untuk test psikologi keryawan yang melamar pekerjaan	

III.2. Pengembangan Sistem

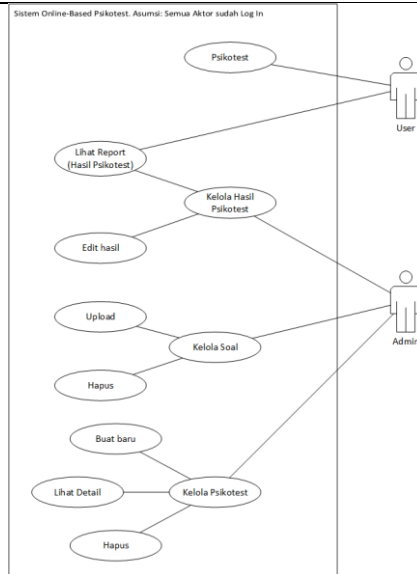
Modul	Modul Penilaian Karyawan
Penanggung jawab	Dyvanno Pramana Caesario
Nama Aplikasi	Sistem Informasi Kepegawaian <i>Elektronic</i> (E-SIK)
Deskripsi Singkat	Sistem informasi yang melakukan penilaian karyawan divisi HCM PT. INTI
Alur proses	<p>Penilai dapat melakukan penilaian apabila sudah melakukan proses <i>login</i> pada aplikasi terlebih dahulu.</p> <p style="text-align: center;">Gambar III.2.1 Karyawan Melihat Penilaian</p> <p>Karyawan dapat melihat data penilaian apabila telah melakukan login terlebih dahulu ke dalam sistem.</p>

Pengguna	Seluruh karyawan divisi HCM PT. INTI
Target user	Divisi HCM PT. INTI
Privilege user	<p>Kepala Level Divisi / Kadiv: Melakukan Penilaian karyawan. Melihat data penilaian pribadi. Memberikan feedback untuk sistem.</p> <p>Karyawan: Karyawan dapat melihat data penilaian pribadinya. Karyawan dapat menilai atasan / pimpinan timnya. Memberikan feedback untuk sistem.</p>
Kebutuhan fungsionalitas dan Use case	<p>Penilaian karyawan divisi HCM dilakukan oleh kepala divisi karyawan, yang di sini di jabarkan menjadi pimpinan level divisinya. Karyawan dapat menilai atasan maupun aplikasi, melihat presensi, melihat data penilaian. Sedangkan kadi karyawan dapat melakukan hal yang bersifat layaknya <i>back-end</i> aplikasi. Seperti membuat bulan penilaian.</p>
Preview Aplikasi	

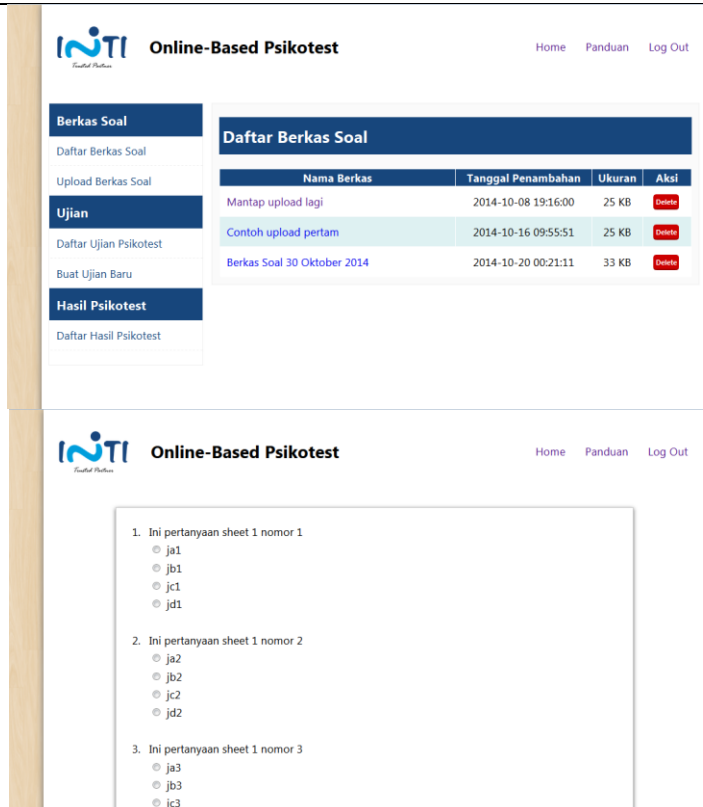
	
Kesimpulan	<ol style="list-style-type: none"> 1. untuk melakukan penilaian karyawan, pertama kali yang harus dilakukan adalah membuatkan <i>Key Performance Indicator</i> (KPI) yang menjadikan perbandingan antara karyawan. Aspek penilaian yang jelas menentukan poin kritis dan tolak ukur penilaian karyawan pada bidangnya masing-masing. 2. Setiap tingkatan pada suatu divisi memiliki pimpinan yang dapat melihat perkembangan dari tim maupun karyawannya. Sehingga didapati penilaian yang lebih objektif. 3. Metode penilaian karyawan yang baik dapat memanfaatkan metode tradisional dan maupun dengan metode <i>modern</i>.
Saran	<p>Untuk pengembangan sistem lebih lanjut agar dapat melakukan persiapan yang lebih matang sebelum mulai membangun aplikasi, seperti penentuan kebutuhan (<i>requirement</i>) dan penguasaan <i>tool</i> yang akan digunakan. Hal yang dapat dilakukan adalah seperti melakukan penyediaan data yang lebih terstruktur dan lengkap. Hal ini menjadi poin tambahan untuk pengembangan aplikasi lebih lanjut.</p>

Modul	Modul Psikotest
Penanggung jawab	Fitri Amalia Hadi
Nama Aplikasi	Pengembangan Online-Based Psikotest Untuk Pegawai Di Pt Inti Dengan Framework Codeigniter
Deskripsi Singkat	-
Alur proses	 <p>Admin : upload – soal User : Pilih psikotest – ujian – lihat hasil</p>
Pengguna	Seluruh karyawan PT. INTI
Target user	Karyawan PT. INTI
Privilege user	<p>Admin: Admin bekerja pada <i>back-end</i> sistem. Tugas yang dapat dilakukan admin adalah mengelola berkas soal dan ujian/tes.</p> <p>User: User yang dimaksud di sini adalah pegawai/calon pegawai yang akan menggunakan sistem. Tugas yang dapat dilakukan user adalah mengikuti tes dengan mengisi pilihan-pilihan pada halaman tes dan kemudian dapat melihat hasil tes.</p>

Kebutuhan fungsionalitas dan Use case



Preview Aplikasi



Kesimpulan

1. Test Psikologi atau Psikotes dapat disimulasikan secara online dengan menentukan data-data seperti soal dan waktu.
2. Manajemen waktu adalah hal yang penting dalam mengerjakan proyek yang berjangka waktu (dari client manapun). Tanpa manajemen waktu yang baik maka proyek tidak akan selesai tepat waktu dan hasil tidak maksimal.

Saran

1. Fungsi-fungsi yang belum selesai dilengkapi dan ditambah dengan fungsi baru yang lebih inovatif.
2. Manajemen waktu dan prioritas diperbaiki lagi agar proyek dapat selesai tepat waktu.
3. Menggunakan dokumen soal psikotest asli agar aplikasi web dapat terlihat nyata dan bukan dummy lagi.

Bab IV

PENUTUP

IV.1. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat kami ambil dari kegiatan kerja praktek adalah pengembangan suatu aplikasi web dibutuhkan team yang mempunyai keahlian berdasarkan bidangnya masing-masing dan diperlukannya team leader untuk memperlancar proses pengembangan aplikasi web. Dan untuk pengerjaan yang lebih efektif dan efisien pengerjaan dibagi menjadi beberapa modul untuk dikerjakan oleh *developer team*.

IV.2. Saran

Meeting dalam *requirement definition* masih terhitung kurang dikarenakan untuk bertemu dengan *stakeholder* / PT. INTI yang kurang memungkinkan di setiap waktu. Pengembangan aplikasi dalam waktu satu bulan sebaiknya sudah menggunakan metode *Agile Software Development*, seperti metode *scrum*.

DAFTAR PUSTAKA

1. Pengertian Psikotest. URL http://id.wikipedia.org/wiki/Tes_psikologi
2. Tutorial framework Codeigniter. URL <http://www.ellislab.com>
3. Profile PT. INTI (<http://www.inti.co.id>, terakhir akses 11:03 28/09/2014)
4. Pembelajaran online (<http://www.w3school.com>, terakhir akses 11:03 28/09/2014)

LAMPIRAN

Dokumentasi KP di PT. INTI

