

## SISTEM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. IS LOGISTIK

Titik Misriati, Widiarina, Yoseph Tajul Arifin, and Amanda Subhi Pertiwi

<sup>1,2</sup>Sistem Informasi, Fakultas Teknologi Informasi, Universitas Bina Sarana Informatika

<sup>3</sup>Teknik Elektro, Fakultas Teknologi Informasi, Universitas Bina Sarana Informatika

<sup>4</sup>Manajemen Informatika, AMIK BSI Bekasi

E-mail: titik.tmi@bsi.ac.id, widiarina.wda@bsi.ac.id, yoseph.ypa@bsi.ac.id, mandpert@gmail.com

### Abstract

*Employee performance that meets the standards set in a company can be known by employee performance appraisal. Assessment of employee performance must be carried out in the company knowing how employees in the company carry out their duties. PT. IS Logistics conducts employee performance appraisals every year. This assessment is carried out by two supervisors / company leaders. The results of the employee performance assessment conducted at PT. IS Logistics will determine whether the contract employee is extended his employment contract, contract employees are appointed as permanent employees or employees continue to get a salary increase. During this time, the process of evaluating employee performance is done manually by using the assessment form and processed using Microsoft Excel. This caused several obstacles in the company. Therefore, in this study proposed the use of applications for the assessment of employee performance at PT. IS Logistics so that it can help problems in the assessment of employee performance.*

**Keywords:** *Employee Assessment, Website, Employee Performance*

### Abstrak

Kinerja karyawan yang memenuhi standar yang telah ditetapkan dalam suatu perusahaan dapat diketahui dengan penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan harus dilakukan dalam perusahaan mengetahui bagaimana karyawan dalam perusahaan tersebut melaksanakan tugasnya. PT. IS Logistik melakukan penilaian kinerja karyawan setiap setahun sekali. Penilaian ini dilakukan oleh dua orang atasan/pimpinan perusahaan. Hasil dari penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pada PT. IS Logistik akan menentukan apakah karyawan kontrak tersebut diperpanjang kontrak kerjanya, karyawan kontrak diangkat menjadi karyawan tetap atau karyawan tetap mendapatkan kenaikan gaji. Selama ini, proses penilaian kinerja karyawan dilakukan secara manual dengan menggunakan form penilaian dan diolah menggunakan Microsoft Excel. Hal ini menyebabkan beberapa kendala dalam perusahaan. Oleh sebab itu, pada penelitian ini diusulkan penggunaan aplikasi untuk penilaian kinerja karyawan pada PT. IS Logistik supaya dapat membantu permasalahan dalam penilaian kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Penilaian Karyawan, Website, Kinerja Karyawan*

### 1. Pendahuluan

Penilaian kinerja karyawan merupakan suatu proses evaluasi dari tugas seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan [1] dan penilaian ini merupakan rutinitas perusahaan yang dilakukan untuk pengambilan keputusan [2]. Salah satu tujuan penilaian kinerja karyawan adalah untuk memberikan timbal balik bagi karyawan [3]. Perusahaan juga mampu mengoptimalkan kompetensi karyawan [4] yang dimiliki. Penilaian kinerja karyawan adalah proses merencanakan, mengorganisasi, menyupervisi, mengontrol dan menilai kinerja [5].

PT. IS Logistik merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang logistik, *export import*, dan instalasi mesin. Perusahaan ini mendukung kegiatan pabrik logistik dan

perusahaan dagang Jepang di Indonesia yang tumbuh sangat pesat, perusahaan juga ikut berkontribusi terhadap pembangunan ekonomi di Indonesia.

Beberapa bidang yang dijalankan oleh PT. IS Logistik membutuhkan dukungan dari karyawan agar perusahaan dapat berjalan dengan maksimal sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Untuk mendukung perusahaan diperlukan pengembangan sumber daya manusia. Salah satu cara untuk mengetahui kualitas sumber daya manusia di perusahaan adalah dengan penilaian kinerja karyawan.

Penilaian kinerja karyawan di PT. IS Logistik secara rutin dilakukan setiap satu tahun sekali. Penilaian ini dilakukan oleh dua orang atasan/pimpinan di perusahaan. Proses penilaian kinerja karyawan dilakukan secara manual yaitu menggunakan lembaran kertas sebagai form

penilaian kinerja karyawan, dan menggunakan Microsoft Excel dalam pengolahan data kinerja karyawan sehingga menyebabkan lamanya proses pengolahan data penilaian karyawan. Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan manual dapat menyebabkan permasalahan antara lain terjadinya kesalahan input nilai karyawan [3], pengumpulan form penilaian kinerja karyawan bisa tidak tepat waktu, tercecernya lembar penilaian yang telah diisi oleh atasan/pimpinan, terjadinya kebocoran hasil penilaian yang telah dilakukan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, dibutuhkan suatu sistem penilaian kinerja karyawan yang dapat menangani proses penilaian kinerja karyawan dengan tepat.

## 2. Tinjauan Pustaka

Penelitian tentang Aplikasi Penilaian Kinerja Dosen pada Proses Belajar Mengajar Berbasis Web: Studi Kasus di Badan Penjamin Mutu Internal Institut Teknologi Padang menghasilkan suatu aplikasi yang mampu memberikan detail keunggulan dan kelemahan individual nilai dosen, juga secara program studi dan institusi yang akan menjadi landasan dalam memperbaiki kinerja dosen dan memutuskan pelatihan apa yang harus diberikan pada dosen karena sistem memberikan nilai detail. Data hasil penilaian dosen tidak lagi disimpan dalam bentuk lembaran kertas kuesioner yang diberikan kepada mahasiswa, melainkan disimpan dalam sebuah database untuk menghindari hilang atau rusaknya data akan menghemat pengeluaran kampus[6].

Penelitian berupa Sistem Informasi Penilaian Kinerja Dosen Dan Karyawan Berbasis Web menghasilkan aplikasi dengan informasi hasil evaluasi kinerja dosen dan karyawan yang digunakan sebagai dasar untuk melakukan perbaikan kinerja maupun sebagai dasar dalam pemberian *reward* untuk dosen dan karyawan[7].

Penelitian Rancang Bangun Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode *Psychological Appraisal* (Studi kasus: Kantor Wilayah Kementerian Agama DKI Jakarta) menghasilkan sistem informasi penilaian kinerja pegawai yang dapat melakukan, memproses dan melihat hasil tes kepribadian dengan cepat dan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya juga sesuai dengan kaedah psikologi[8].

## 3. Metode Penelitian

Model pengembangan perangkat lunak dilakukan dengan menggunakan metode waterfall, yaitu:

### a. Analisis Kebutuhan

Penulis melakukan pengumpulan data dengan observasi, wawancara, dan studi pustaka untuk memperoleh dokumen yang digunakan dalam sistem. Dokumen yang telah diperoleh, dianalisis untuk menentukan kebutuhan dari perangkat lunak.

- b. Desain  
Desain sistem untuk penilaian kinerja karyawan dilakukan dengan menggunakan *Use Case Diagram*, *Activity Diagram*
- c. Pembuatan Kode Program  
Aplikasi ini dibuat dengan bahasa pemrograman HTML, PHP, Javascript, dan MYSQL
- d. Pengujian  
Pengujian untuk aplikasi dilakukan dengan *Black Box Testing*.
- e. Pendukung  
Pada tahap pendukung dapat dilakukan dengan mengulangi proses pengembangan perangkat lunak mulai dari analisis kebutuhan dari perangkat yang sudah ada tetapi tidak membuat perangkat lunak baru.

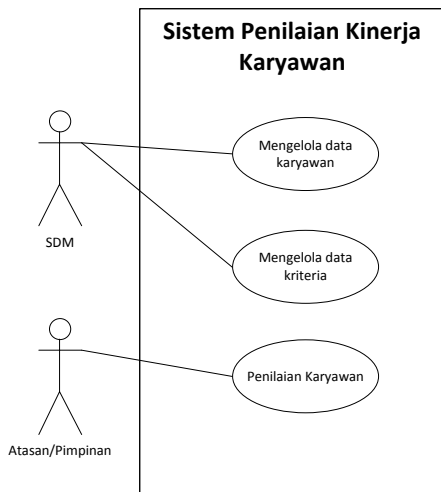
## 4. Pembahasan

- a. Analisis Kebutuhan Pengguna  
Pengguna dari aplikasi initerdiri dari dua pengguna, yaitu SDM dan Atasan/Pimpinan. Masing-masing dari pengguna mempunyai kebutuhan yang berbeda. SDM dapat mengelola data karyawan, data aspek/criteria penilaian, dan melihat hasil penilaian karyawan. Sedangkan pengguna sebagai Atasan/Pimpinan Karyawan dapat melakukan penilaian kinerja karyawan dan melihat hasil penilaian kinerja karyawan.
- b. Spesifikasi Dokumen Masukan  
Dokumen masukan merupakan dokumen yang akan diolah dan menghasilkan dokumen keluaran.
  - 1) Nama Dokumen : Data Karyawan  
Fungsi : Mengetahui data karyawan  
Sumber : Karyawan  
Tujuan : SDM  
Frekuensi : Setiap ada perubahan data karyawan  
Media : Tampilan layar
  - 2) Nama Dokumen : Data Aspek/Kriteria  
Fungsi : Mengetahui data aspek penilaian  
Sumber : SDM  
Tujuan : Atasan/Pimpinan  
Frekuensi : Setiap ada penilaian karyawan

- Media : Tampilan layar
- c. Spesifikasi Dokumen Keluaran  
 Nama Dokumen : Hasil Penilaian Kinerja Karyawan  
 Fungsi : Mengetahui hasil penilaian kinerja karyawan  
 Sumber : Atasan/Pimpinan  
 Tujuan : SDM dan Karyawan  
 Frekuensi : Setiap penilaian kinerja karyawan  
 Media : Tampilan layar

d. Use Case Diagram

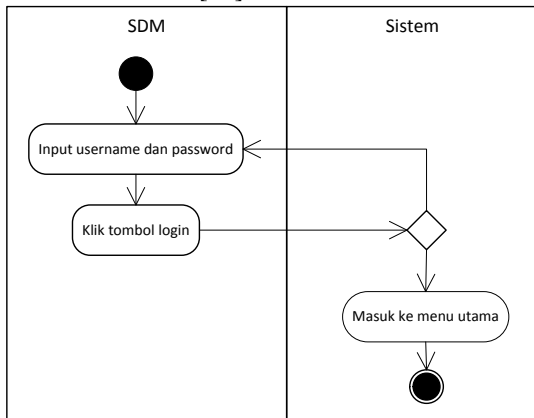
Use Case Diagram merupakan diagram yang digunakan untuk menggambarkan hubungan antara actor dan sistem[9].



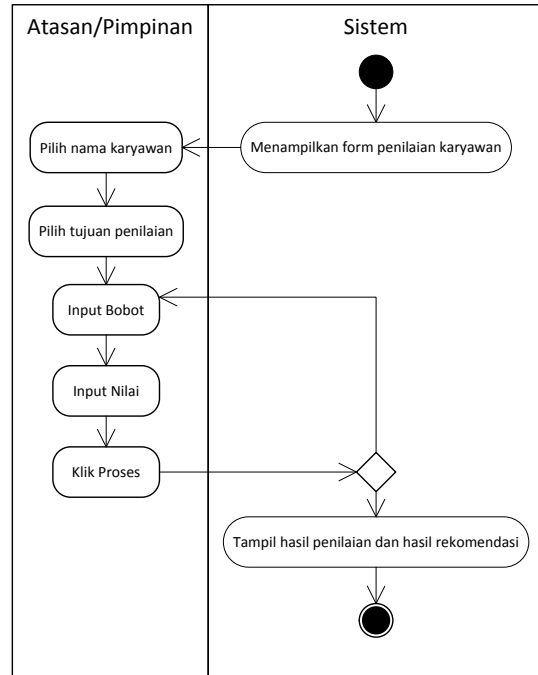
Gambar 1. Use Case Diagram Penilaian Kinerja Karyawan

e. Activity Diagram

Activity Diagram adalah diagram yang menggambarkan proses dan aktivitas dari level atas secara umum [10].



Gambar2.Activity Diagram Login

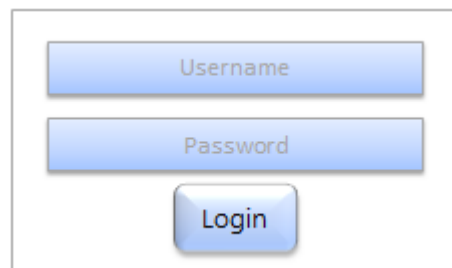


Gambar 3. Activity Diagram Penilaian Kinerja Karyawan

f. Tampilan Halaman

1) Halaman Login

Halaman ini merupakan halaman yang pertama kali muncul. Halaman login digunakan untuk otentikasi pengguna dengan cara memasukkan username dan password, kemudian sistem akan memeriksa apakah data yang dimasukkan valid. Halaman ini juga berfungsi untuk membatasi pengguna agar tidak bias diakses oleh orang lain.



Gambar4.Halaman Login

2) Halaman Aspek Penilaian

Pada halaman ini, pengguna (SDM) dapat memasukkan data aspek penilaian (kriteria) yang dijadikan dasar dari penilaian karyawan. Terdapat 9 aspek penilaian kinerja karyawan.

Gambar5.Data Aspek/Kriteria

3) Halaman Penilaian Kinerja Karyawan  
Halaman ini digunakan oleh atasan/pimpinan dari karyawan yang akan melakukan penilaian terhadap karyawan. Penilaian dilakukan dengan memasukkan bobot dan nilai disesuaikan dengan aspek kinerja karyawan yang telah dilakukan.

Gambar 6. Form Penilaian Kinerja Karyawan

g. Pengujian Unit

Pengujian menggunakan black box testing, yaitu dilakukan dengan cara menjalankan program untuk mengetahui apakah sesuai dengan proses bisnis yang diinginkan[11].

1) Uji Coba Halaman Login

Tabel 1.Uji Coba Halaman Login

No	Tujuan	Input	Output yang Diharapkan	Status
1	Menguji textbox username	Memasukkan Username	Username tampil	Valid
2	Menguji textbox password	Memasukkan password	Password tampil dalam simbol	Valid
3	Validasi username dan password	Klik tombol login	Muncul pesan "Login gagal, username atau password salah"	Valid

2) Uji Coba Halaman Penilaian Karyawan

Tabel 2.Uji Coba Halaman Login

No	Tujuan	Input	Output yang Diharapkan	Status
1	Menguji textbox bobot	Masukkan bobot	Tampil pesan "Bobot di isi 1-5"	Valid
2	Menguji textbox nilai	Masukkan nilai	Tampil pesan "Nilai antara 0-100"	Valid
3	Validasi bobot dan nilai	Klik tombol proses	Tampil pesan "Bobot /nilai masih kosong"	Valid

3) UjiCobaHalamanHasilPenilaian

Tabel3.UjiCobaHalamanHasilPenilaian

No	Tujuan	Input	Output yang Diharapkan	Status
1	Informasi hasil penilaian karyawan	Masukkan nama karyawan	Tampil hasil penilaian karyawan dan rekomendasi sesuai dengannilai yang dihasilkan	Valid

5. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan maka kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut:

- Aplikasi penilaian kinerja karyawan dapat digunakan untuk penilaian karyawan kontrak dan karyawan tetap.
- Aplikasi ini dapat digunakan untuk membuat rekomendasi kenaikan jabatan dan rekomendasi kenaikan gaji karyawan.
- Aplikasi ini dapat mempermudah dalam melakukan proses penilaian karyawan dan mempercepat dalam membuat laporan.

Referensi

[1] R. Rismawati and M. Mattalata, *Evaluasi Kinerja : Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Celebes Media Perkasa, 2018.  
[2] T. Y. Akhirina and M. Sonny, "Fuzzy Inference System ( FIS ) dengan Metode Tsukamoto dan Mamdani dalam Menentukan Kelayakan Kenaikan Gaji

- Karyawan,” *J. Komtika*, vol. 1, no. 2, pp. 7–14, 2017.
- [3] O. Soleh and B. Irma, “Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Teller Pooling Pada Bank Central Asia Tbk,” in *Seminar Nasional Aplikasi Teknologi Informasi (SNATI)*, 2015, pp. 6–10.
- [4] S. N. Evita, W. O. Z. Muizu, and R. T. W. Atmojo, “Penilaian Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management By Objectives,” *Pekbis J.*, vol. 9, no. 1, pp. 18–32, 2017.
- [5] Q. Ayun, “Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) pada Karyawan di Perusahaan,” *Majalah Ilmiah INFORMATIKA*, pp. 74–88, 2011.
- [6] H. Harison and R. Faisal, “Aplikasi Penilaian Kinerja Dosen pada Proses Belajar Mengajar Berbasis Web: Studi Kasus di Badan Penjamin Mutu Internal Institut Teknologi Padang,” *J. Teknol. dan Sist. Komput.*, vol. 5, no. 2, p. 89, 2017.
- [7] A. A. Mahmudi, “Sistem Informasi Penilaian Kinerja Dosen Dan Karyawan Berbasis Web,” *Surya Inform.*, vol. 1, no. 1, pp. 55–60, 2015.
- [8] Y. Adhawiyah, N. Kumaladewi, and M. C. Utami, “Rancang Bangun Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode Psychological Appraisal (Studi Kasus: Kantor Wilayah Kementerian Agama DKI Jakarta),” *Stud. Inform. J. Sist. Inf.*, vol. 10, no. 2, pp. 119–126, 2017.
- [9] S. Mulyani, *Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Manajemen Keuangan Daerah: Notasi Permodelan Unifed Modeling Language*. Bandung: Abdi Sistematika, 2016.
- [10] K. Harianto, H. Pratiwi, and Y. Suhariyadi, *Sistem Monitoring Lulusan Perguruan Tinggi Dalam Memasuki Dunia Kerja Menggunakan Tracer Study*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019.
- [11] H. Al Fatta, *Analisis Dan Perancangan Sistem Informasi Untuk Keunggulan Bersaing Perusahaan & Organisasi Modern*. Yogyakarta: Andi, 2007.