
PERANCANGAN SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI SINARMAS CABANG CIKOKOL TANGERANG

Harfizar¹
Tiya Puspita Firdaus²
Kurnia Yuli Herza³
Dosen STMIK Raharja¹
STMIK Raharja²
STMIK Raharja Jurusan Sistem Informasi³
Jl. Jenderal Sudirman No. 40 Cikokol-Tangerang^{1,2,3}
E-mail: harfizar@raharja.info¹, tiya@raharja.info², herza@raharja.info³

ABSTRAK

Seiring dengan perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat, kemudahan sebuah layanan sistem informasi terletak pada kemudahan penggunaannya. Penilaian kinerja karyawan merupakan motivasi untuk seseorang bekerja mencari pendapatan guna mencukupi kebutuhan hidupnya. Dengan bekerja seseorang akan mendapatkan upah yang merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Karyawan sebagai aset perusahaan harus menetapkan penilaian kinerja yang baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku, untuk itu diperlukan adanya sistem agar proses penilaian kinerja karyawan dapat berjalan dengan baik. Sistem penilaian kinerja didalam suatu perusahaan tidak hanya sebatas sebagai proses penilaian kinerja karyawan, tetapi juga mempermudah pihak manajemen dalam menentukan anggaran pengeluaran untuk pembayaran upah karyawan dan memberikan apresiasi terhadap loyalitas keteladanan para karyawan. PT. Asuransi Sinarmas Cabang Cikokol Tangerang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang asuransi. Dalam metode sistem penilaian kinerja karyawan, PT. Asuransi Sinarmas Cabang Cikokol Tangerang menerapkan sistem penilaian terhadap karyawan sebagai bentuk kepedulian dan apresiasi untuk loyalitas kinerja karyawan terhadap perusahaan, berdasarkan kriteria-kriteria atau faktor-faktor penilaian tertentu dan menghasilkan suatu output penilaian berupa sebuah laporan penilaian karyawan, yang akan menentukan alternative yang optimal, yaitu karyawan terbaik. Dengan alasan ini, maka penulis mengambil materi ini, akhirnya penulis mengadakan penelitian tentang "Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Sinarmas Cabang Cikokol Tangerang" sebagai laporan.

Kata Kunci : Penilaian Kinerja Karyawan, laporan, web

ABSTRACT

Along with the rapid development of information technology, the ease of an information system service lies in its ease of use and Employee performance

appraisal is a motivation for someone working to earn income to meet their life needs. By working someone will get a reward that is a reward provided by the company to employees. Employees as assets of the company must establish a good performance appraisal in accordance with applicable provisions, for it required the existence of the system for employee performance appraisal process can run well. Performance appraisal system within a company is not only limited as employee performance appraisal process, but also facilitate the management in determining expenditure budget for payment of employee wage and giving apresiasi to loyalty exemplary of employees. PT.Asurasi Sinarmas Cabang Cikokol Tangerang is a company engaged in insurance. In the method of employee performance appraisal system, PT.Asurasi Sinarmas Cabang Cikokol Tangerang applying the appraisal system to employees as a form of awareness and appreciation for employee performance loyalty to the company, based on certain criteria or factors of assessment and produce an assessment output in the form of an assessment report employees, who will determine the optimal alternative, the best employees. With this reason, the authors take this material, finally the authors conducted a study on "Designing Employee Performance Evaluation Information System At PT.Asuransi Sinarmas Cabang Cikokol Tangerang" as a report.

Keywords: *Employee Performance Assessment, report, web*

PENDAHULUAN

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai untuk kerja pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan, sehingga penilaian kinerja dapat menjadi landasan untuk penilaian sejauh mana kegiatan SDM seperti perekrutan, seleksi, penempatan, dan pelatihan dilakukan dengan baik, dan apa yang akan dilakukan kemudian seperti dalam penggajian, perencanaan karier, dan lain-lainnya yang tentu saja merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Hasil penilaian kinerja menunjukkan apakah sumber daya manusia (karyawan/pegawai) pada perusahaan tersebut sudah memenuhi target atau sasaran baik secara kualitas maupun kuantitas yang dikehendaki oleh PT. AsuransiSinarmas sehingga perusahaan dapat memberikan jenjang karir yang sesuai dengan hasil penilaian kinerja dan peraturan yang berlaku.

METODE PENELITIAN

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, digunakan beberapa metode yang digunakan, adapun metode yang digunakan adalah sebagai berikut :

Metode Pengumpulan Data

1. Observasi (Pengamatan)
Penulis melakukan tinjauan dan mengamati langsung ke PT Asuransi Sinarmas Cabang Cikokol Tangerang untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.
2. Metode Wawancara
Untuk mendapatkan informasi yang jelas penulis melakukan wawancara secara lisan kepada *stakeholder* perusahaan tersebut.
3. Metode Studi Pustaka
Penulis juga berusaha melengkapi data-data yang di peroleh dengan cara membaca buku atau literatur-literatur yang ada pada halaman website atau artikel. Penulis juga melakukan studi pustaka melalui sumber-sumber yang berhubungan dengan judul yang diajukan untuk membantu penganalisaan dan sebagai acuan untuk menulis.

Metode Pengembangan

Metode pengembangan yang digunakan diantaranya meliputi Analisa SWOT adalah metode perencanaan strategis yang digunakan untuk mengevaluasi kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*opportunities*), dan ancaman (*threats*) dalam suatu proyek atau suatu spekulasi bisnis. Keempat faktor itulah yang membentuk akronim SWOT (*strengths, weaknesses, opportunities, dan threats*).

Tinjauan Pustaka

Definisi Sistem

Menurut Agus Ramdhani Nugraha dan H. Ahmad Sofyan Haris dalam Jurnal Teknik Informatika (2016:32).“Suatu sistem dapat di definisikan sebagai satu kesatuan yang terdiri dari dua atau lebih komponen atau subsistem yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan”.

Klasifikasi Data

Menurut Rusdiana dan Moch.Irfan (2014:42-43) dalam buku Sistem Informasi Manajemen, data dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan Sifat Data
Berdasarkan sifat data, dikenal 1) data kuantitatif, yaitu data dalam bentuk angka atau bilangan. 2) data kualitatif, yaitu data bukan dalam bentuk penjumlahan atau angka, melainkan dalam bentuk kategori.
2. Berdasarkan Sumber Data
Berdasarkan sumber data, dikenal 1) data internal, yaitu data yang berasal dari dalam organisasi atau data asli, data yang diperoleh dari observasi yang dilakukan langsung oleh peneliti atau bukan dari hasil pengamatan atau karya orang lain. 2) data eksternal, yaitu data yang berasal dari luar organisasi atau institusi atau data hasil observasi orang lain.
3. Berdasarkan Cara memperolehnya
Berdasarkan cara memperolehnya, data dapat dikelompokkan menjadi:

- a. Data Primer, yaitu data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti atau diperoleh dari sumber pertama dan datanya belum diolah.
 - b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari pihak kedua mengumpulandata tersebut.
4. Berdasarkan Cakupan Pengumpulnya
Berdasarkan cakupan pengumpulnya, data dikelompokkan menjadi 2 yaitu:
- a. Data Statis, yaitu data yang dalam jangka waktu lama tidak akan mengalami perubahan.
 - b. Data Semi Dinamis, yaitu data yang dalam waktu kemungkinan mengalami perubahan; sedikit mengalami perubahan.
 - c. Data Dinamis, yaitu data yang menurut waktu akan mengalami perubahan.
5. Berdasarkan Skala Pengukurannya
Berdasarkan skala pengukurannya, dikenal data nominal, data ordinal, data internal, dan data rasio.

Definisi Penilaian Kerja

Dikutip Kim dalam *International Journal Public Personnel Management* Vol. 45 Hal.2 (2016:150), "*performance appraisal as the formal process of evaluating organizational members*".

Berdasarkan pendapat diatas penilaian kinerja adalah rangkaian proses evaluasi dalam organisasi secara deskripsi, formal dan evaluative dengan standar tertentu.

Definisi Analisa PIECES

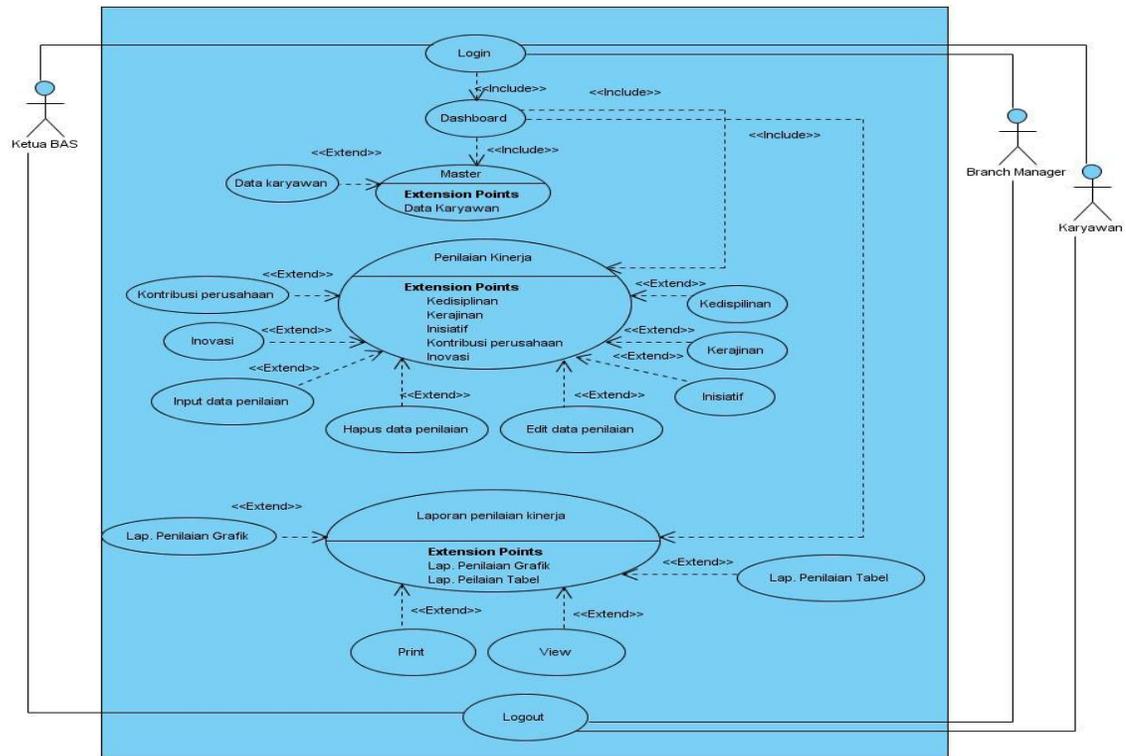
Menurut Ina Sholihah (2016:106) "Analisa PIECES adalah analisa yang melihatsistemdari *Performance, Information/Data, Economic, Control/Security, Efficiency, dan Service*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam perancangan sistem usulan ini, penulis menggunakan UML sebagai gambaran dalam bentuk diagram, yang diantaranya penulismenggunakan *Usecase Diagram, Activity Diagram, Sequence Diagram, dan Class Diagram*.

***Usecase Diagram* Sistem Yang Diusulkan**

Use case diagram menggambarkan fungsionalitas yang diharapkan dari sebuah sistem. Yang ditekankan adalah "apa" yang diperbuat sistem, bukan "bagaimana" sebuah sistem bekerja. Sebuah use case mempresentasikan sebuah interaksi antara actor dengan sistem tersebut.



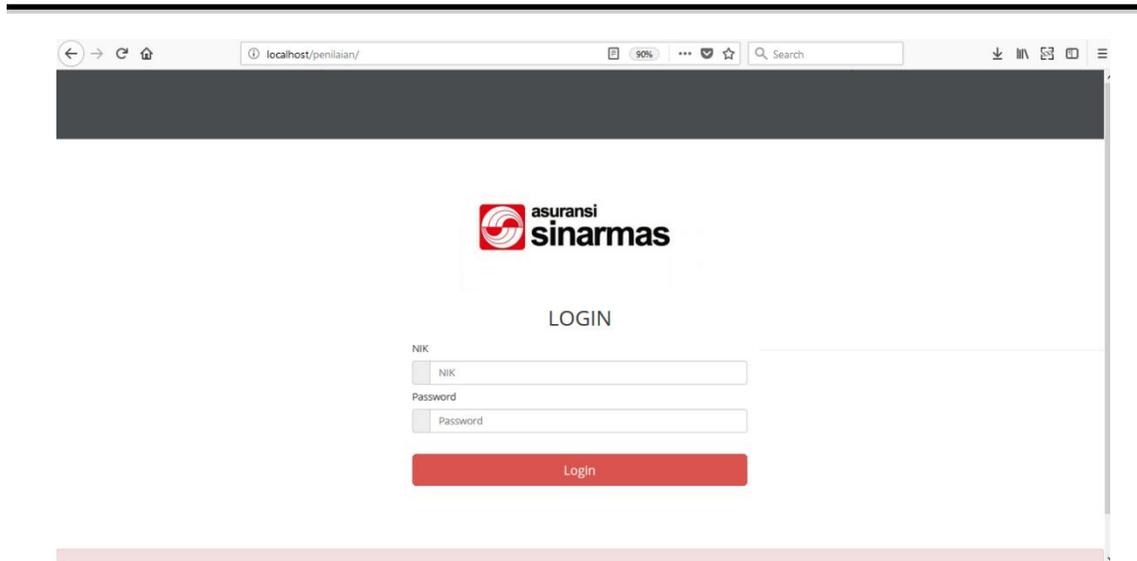
Gambar 1. Use Case Diagram Yang Diusulkan

Berdasarkan Gambar 3.1. Use Case Diagram Sistem Yang Diusulkan terdapat :

- 3 (Tiga) Actor yang melakukan kegiatan yaitu Ketua BAS ,Karyawan dan Branch Manager.
- 19 (Sembilan Belas) Use Case yang biasa dilakukan oleh actor-actor tersebut diantaranya : login, dashboard, master, data karyawan penilaian kinerja, kedisiplinan, kerajinan, inisiatif, kontribusi perusahaan, inovasi, laporan penilaian kinerja, laporan penilaian grafik, laporan penilaian tabel , print,view dan logout.
- 13 extend

IMPLEMENTASI PROGRAM

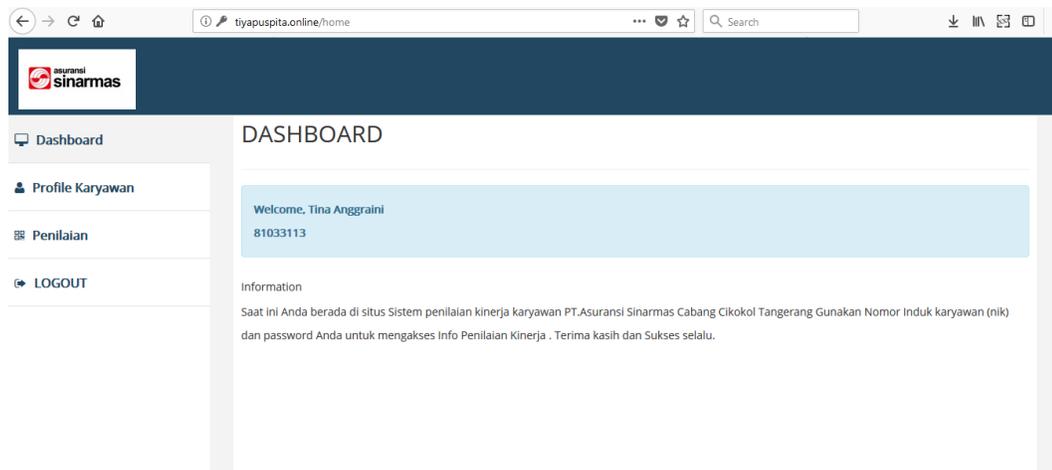
Tampilan halaman login karyawan



Gambar 2. Tampilan Halaman Login karyawan

Tampilan diatas merupakan tampilan awal sebelum masuk kedalam sistem, setiap user harus melakukan login dengan memasukkan username dan password yang benar agar dapat masuk kedalam sistem.

Tampilan Halaman Dashboard Karyawan



Gambar 3. Tampilan Halaman Dashboard karyawan

Setelah user melakukan proses login dengan benar, maka akan tampil dashboard yang mana didalamnya menggambarkan profil karyawan dan penilaian kinerja karyawan.

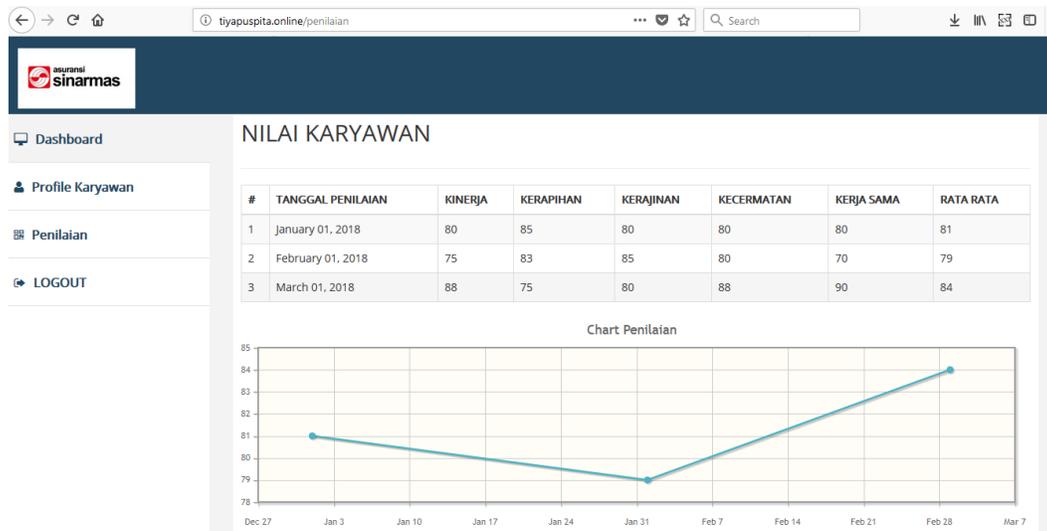
Tampilan Halaman Profil Karyawan

nik: 81033113
Nama: Tina Anggraini
Tanggal Lahir: 1991-01-31
Alamat: Taman Cibodas Raya
Jenis Kelamin: Perempuan
Agama: Kristen Protestan
Kewarganegaraan: Warga Negara Indonesia
Tanggal Daftar:

Gambar 4. Tampilan Halaman profil karyawan

Tampilan diatas adalah tampilan dari halaman profil karyawan yang mana menyajikan halaman yang didalamnya terdapat data profil karyawan yang telah di input oleh admin. Di halaman ini, user hanya dapat melihat biodata diri.

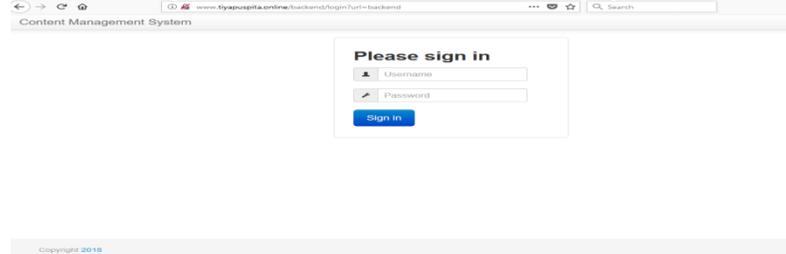
Tampilan Halaman Penilaian Karyawan



Gambar 5. Tampilan Halaman nilai karyawan

Tampilan diatas adalah tampilan dari halaman penilaian kinerja karyawan yang mana menyajikan halaman yang didalamnya terdapat data penilaian karyawan yang telah di input oleh admin dalam bentuk table dan grafik. Di halaman ini, user hanya dapat melihat penilaian kinerja.

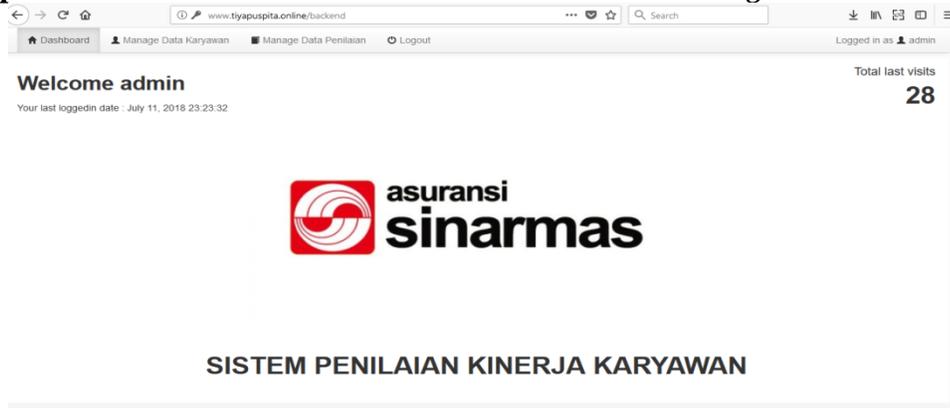
Tampilan Halaman Login Ketua Bas dan *Branch Manager*



Gambar 6. Tampilan Halaman Login Ketua Bas dan *Branch Manager*

Tampilan diatas merupakan tampilan awal sebelum masuk kedalam sistem, setiap user harus melakukan login dengan memasukkan username dan password yang benar agar dapat masuk kedalam sistem.

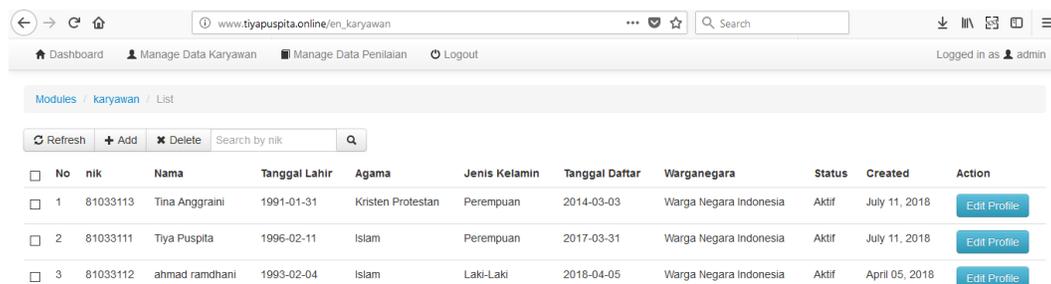
Tampilan Halaman *Dashboard* Ketua Bas dan *Branch Manager*



Gambar 7. Tampilan Halaman *Dashboard* Ketua Bas dan *Branch Manager*

Setelah user melakukan proses login dengan benar, maka akan tampil dashboard yang mana didalamnya menggambarkan manage data karyawan dan manage data penilaian.

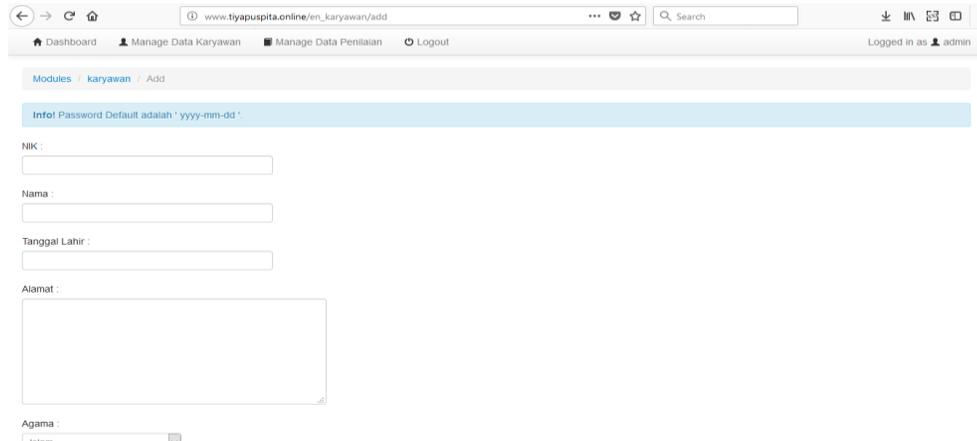
Tampilan Halaman *Manage data karyawan* Ketua Bas



Gambar 8. Tampilan Halaman *Manage data karyawan*

Tampilan diatas adalah tampilan dari halaman data karyawan yang mana menyajikan halaman yang didalamnya terdapat data yang telah dilakukan penginputan data karyawan. Di halaman ini, user dapat melakukan tambah data, edit data , hapus data , merefresh data dan melihat data karyawan.

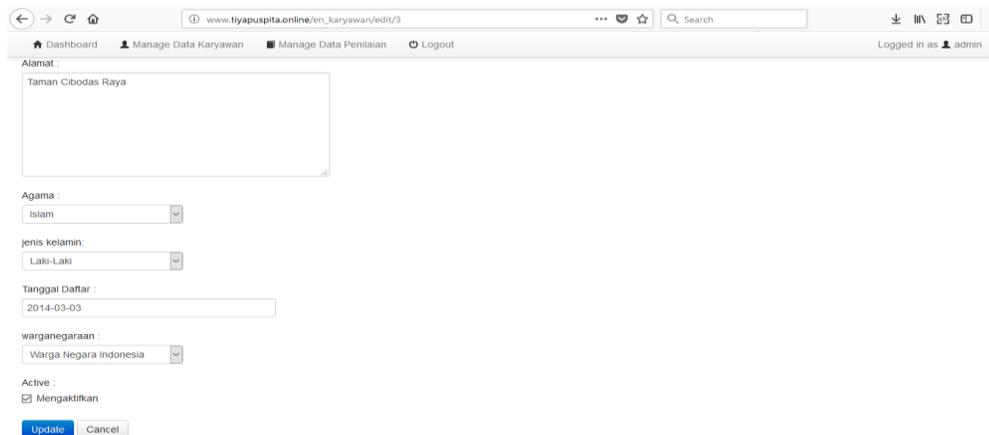
Tampilan Halaman Add Karyawan



Gambar 9. Tampilan Halaman Add karyawan

Tampilan diatas adalah tampilan dari halaman *add* karyawan yang mana menyajikan halaman yang didalamnya terdapat form karyawan yang dapat di input oleh admin untuk proses penginputan data karyawan baru.

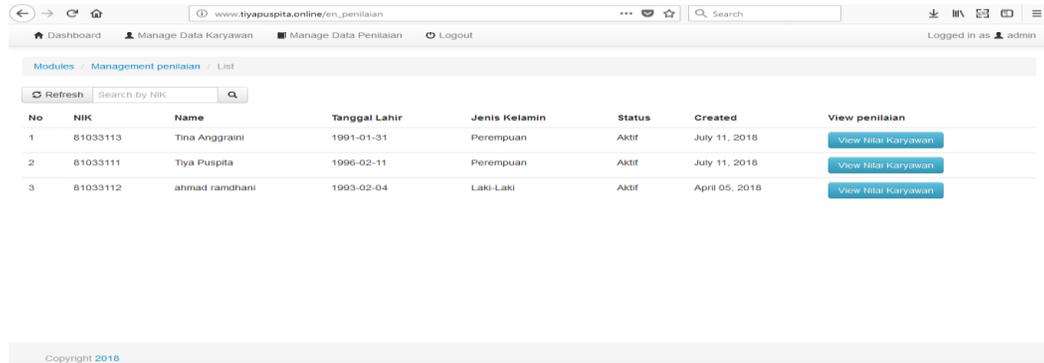
Tampilan Halaman Edit Profil Karyawan



Gambar 10. Tampilan Edit Profil Karyawan

Tampilan diatas adalah tampilan dari halaman edit profil yang mana menyajikan halaman yang didalamnya terdapat data yang dapat mengubah data karyawan yang dapat dilakukan oleh ketua bas.

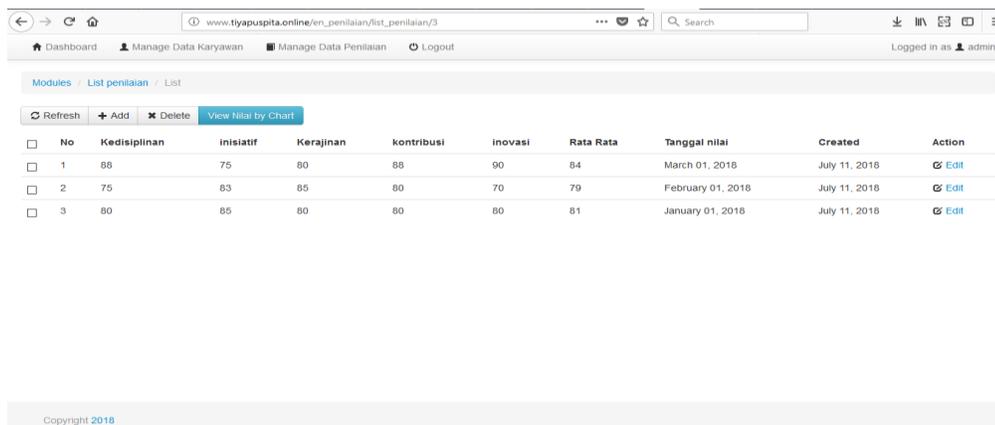
Tampilan Halaman *Manage* data penilaian karyawan



Gambar 11. Tampilan Halaman *Manage* data penilaian

Tampilan diatas adalah tampilan dari halaman manage data penilaian yang mana menyajikan halaman yang didalamnya terdapat data view nilai karyawan dan melakukan data pencarian karyawan.

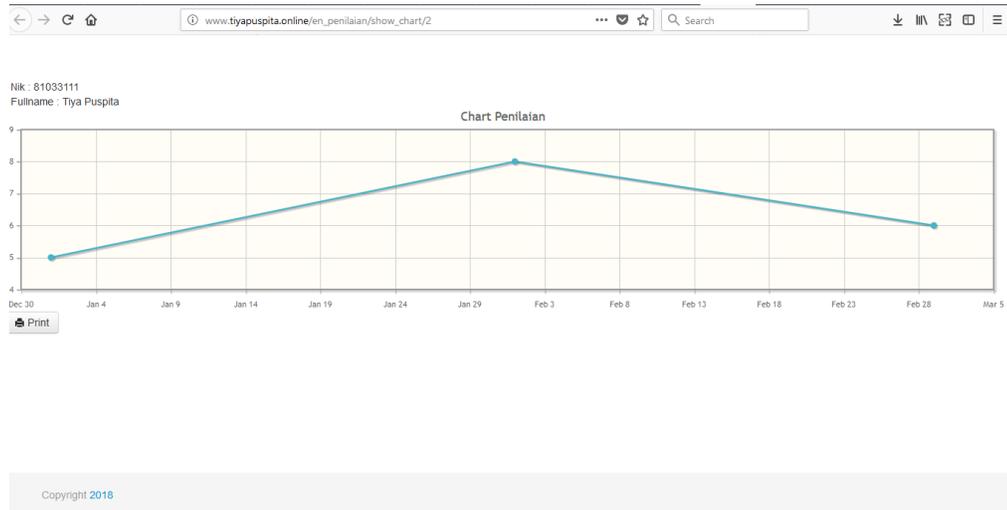
Tampilan Halaman *View* Nilai Karyawan



Gambar 12. Tampilan Halaman *View* nilai karyawan

Tampilan diatas adalah tampilan dari halaman *View* Nilai Karyawan yang mana menyajikan halaman yang didalamnya user dapat melakukan tambah data, edit data, hapus data dan mererefresh data.

Tampilan Halaman *View Nilai by Chart*



Gambar 13. Tampilan Halaman *View nilai by chart*

Tampilan diatas adalah tampilan dari halaman *View Nilai by Chart* yang mana menyajikan halaman penilaian dalam bentuk grafik.

Tampilan Halaman *Edit Nilai Karyawan*

Field	Value
kedisiplinan	88
inisiatif	75
Kerajinan	80
kontribusi	88
inovasi	90
tanggal nilai	2018-03-01 00:00:00

Gambar 14. Tampilan Halaman *Edit nilai karyawan*

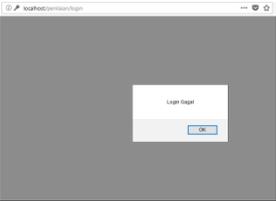
Tampilan diatas, merupakan tampilan form edit data yang mana user dapat mengupdate penilaian kedisiplinan , inisiatif , kerajinan, kontribusi dan inovasi. Selanjutnya jika semua data terisi maka akan tersimpan.

Tabel Black Box Testing

Login Penilaian Kinerja Karyawan

Pengujian pada login ini berfungsi sebagai apakah login yang digunakan pada aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan dapat beroperasi sebagaimana yang diharapkan dimana inputan *username* dan *password* harus benar dan telah terdaftar sebelumnya di aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan. berikut ini merupakan hasil pengujian pada login Penilaian Kinerja Karyawan:

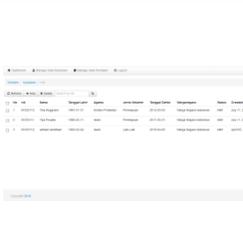
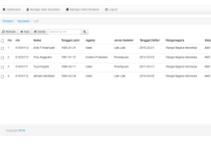
Tabel 1. Pengujian Login Akun Admin Penilaian Kinerja Karyawan

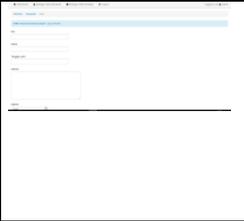
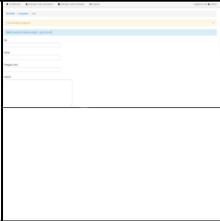
No.	Skenario Pengujian	Tes Case	Hasil yang diharapkan	Hasil Pengujian	Hasil
1	Tampilan awal sistem Penilaian Kinerja Karyawan yaitu halaman Login		Jika mengisi username atau password yang salah akan muncul warning		Valid
			Jika mengisi username dan password dengan benar langsung masuk ke dashboard		Valid

Input Data Karyawan

Dalam pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah form penambahan data karyawan berjalan dengan baik atau tidak, yang memberikan hasil sesuai dengan yang diharapkan. Adapun pengujiannya sebagai berikut :

Tabel 2. Pengujian Input Data Karyawan

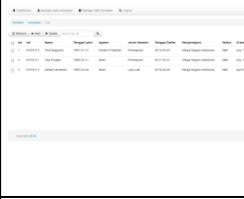
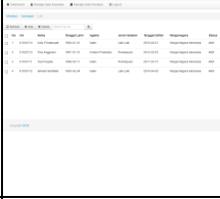
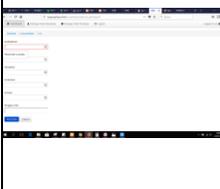
No.	Skenario Pengujian	Tes Case	Hasil yang diharapkan	Hasil Pengujian	Hasil
2	Tampilan awal pada menu penilaian		Ketika mengisi semua form, maka data akan langsung terupdate		Valid
3	Input data penilaian		Sistem akan		Valid

	dengan mengosongkan field		memberi warning dan meminta mengisi field		
--	---------------------------	---	---	---	--

Input Data Nilai

Dalam pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah form penambahan atau penginputan nilai berjalan dengan baik atau tidak, yang memberikan hasil sesuai dengan yang diharapkan. Adapun pengujiannya sebagai berikut :

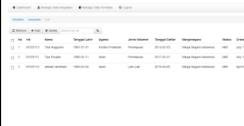
Tabel 3. Pengujian Input Data Nilai

No.	Skenario Pengujian	Tes Case	Hasil yang diharapkan	Hasil Pengujian	Hasil
4	Tampilan awal pada menu penilaian		Ketika mengisi semua form, maka data akan langsung terupdate		Valid
5	Input data penilaian karyawan dengan mengosongkan field		Sistem akan menolak dan meminta isi field		Valid

Pencarian Data Karyawan

Dalam pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah form pencarian data karyawan berjalan dengan baik atau tidak, yang memberikan hasil sesuai dengan yang diharapkan. Adapun pengujiannya sebagai berikut :

Tabel 4. Pengujian Pencarian Data Karyawan

No.	Skenario Pengujian	Tes Case	Hasil yang diharapkan	Hasil Pengujian	Hasil
6	Tampilan awal pada menu penilaian		Ketika mencari field dengan nik yang salah,		Valid

			maka akan terjadi error		
--	--	--	-------------------------	--	--

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian rumusan masalah dan mempelajari permasalahan yang dihadapi maka peneliti dapat menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Proses pencatatan yang masih dilakukan secara manual dan menggunakan *ms.excel* untuk memasukan data sehingga menyebabkan kekurangan atau kesalahan seperti tidak akuratnya data, kehilangan data karena data yang tersimpan kurang tersusun rapih.
2. Sistem penilaian kinerja yang sedang berjalan pada PT. Asuransi Sinarmas Cabang Cikokol Tangerang dalam pengolahan datanya saat ini system penilaian kinerja karyawan masih berjalan secara semi komputerisasi(*Ms.excel*) namun belum menggunakan aplikasi program sehingga masih ditemukan kekurangan-kekurangan seperti hilangnya arsip data karyawan , kesalahan menginput data dan lamanya waktu yang dibutuhkan,sehingga data yang dihasilkan belum akurat.
3. Adapun sistem yang peneliti rancang adalah dengan menggunakan Bahasa pemrograman *CI ,PHP, CSS, HTM Ldan MySQL* serta *database* yang digunakan adalah *phpmyadmin* dengan login menggunakan nik karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Nugraha, Agus Ramdhani dan H. Ahmad Sofyan Haris. 2016. Sistem Pakar Perubahan Fisiologis Dan Psikologis Masa Nifas Ibu Dengan Metode Certainty Factor. Jurnal Teknik Informatika. Vol 4, No 1 2016.
- [2] Rusdiana, H. A. dan Moch. Irfan. 2014. Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer . Bandung: CV. Pustaka Setia.
- [3] Kim, J. 2016 "Impact of Performance Appraisal Justice on the Effectiveness of Pay-for-Performance Systems After Civil Service Reform".International Journal Public personnel management Vol. 45 No. 2, Januari 2016.
- [4] Ina Sholihah widiati, Handoko dkk (2016). Penerapan Kerangka Kerja Zachman untuk merancang Sistem Informasi Monitoring Produksi. Palembang :Seminar Nasional Teknologi Informasi, Bisnis dan Desain 2016. STMIK PalCOMtech.