

PERANCANGAN APLIKASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA CV. PARAMA PRIMA CONSULT

Meri Chrismes Aruan

Teknik Informatika, Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer,
Universitas Indraprasta PGRI

Jalan Raya Tengah No 80, Kelurahan Gedong, Pasar Rebo, Jakarta Timur 13670

meriprincess08aruan@gmail.com

Abstrak

Penilaian terhadap suatu pekerjaan dalam sebuah perusahaan merupakan suatu tahap evaluasi kerja yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan bagi kelangsungan aktivitas perusahaan di dalamnya. CV. Parama Prima Consult pada penilaian kinerja karyawannya masih menggunakan cara manual. Hal ini sering menimbulkan kesalahan dalam menilai kinerja karyawan yang dapat menimbulkan kesenjangan sosial secara objektif. Penilaian kinerja dapat berpengaruh pada tingkat kerja dari karyawan tersebut jika target kerja tercapai akan mendapat bonus dari CV. Parama Prima Consult. Tujuan penelitian ini adalah untuk merancang aplikasi penilaian yang dapat mengukur kinerja karyawan berdasarkan sisi disiplin, integritas, sikap karyawan dan komunikasi team work. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *grounded research* dengan melakukan studi perbandingan yang bertujuan untuk menentukan seberapa besar suatu gejala tersebut berlaku untuk umum. Hasil dari penelitian ini yaitu aplikasi penilaian yang diharapkan dapat menyelesaikan masalah tentang penilaian kinerja karyawan dan meminimalisir kesalahan dalam penilaian.

Kata Kunci : Aplikasi, Penilaian Kinerja Karyawan, Java

Abstract

Assessment of a job in a company is a job evaluation stage that can improve the quality of work for the continuity of the company's activities in it. CV. Parama Prima Consult in evaluating the performance of its employees still uses the manual method. This often leads to errors in assessing employee performance which can cause social inequality in an objective manner. Performance appraisal can affect the work level of the employee if the work target is achieved, he will get a bonus from CV. Parama Prima Consult. The purpose of this research is to design an appraisal application that can measure employee performance based on discipline, integrity, employee attitudes and team work communication. The method used in this research uses the grounded research method by conducting a comparative study that aims to determine how much a symptom applies to the general public. The results of this study are an assessment application that is expected to solve problems regarding employee performance appraisals and minimize errors in assessment.

Keyword : Applications, Employee Performance Assessment, Java

PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya [1]. Penilaian terhadap suatu pekerjaan dalam sebuah perusahaan merupakan suatu tahap evaluasi kerja yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan bagi kelangsungan aktivitas perusahaan di dalamnya. Pekerjaan yang diinginkan oleh perusahaan terhadap para pekerja memiliki standar mutu (*quality*) untuk mengukur keberhasilan kerja. Namun kualitas kerja dari beberapa pekerja tidak selamanya sesuai dengan standar mutu yang diberlakukan. Suatu saat situasi dan kondisi tidak memungkinkan untuk mencapai tujuan dan harapan perusahaan tersebut, sehingga menyebabkan penilaian terhadap prestasi kerja yang dihasilkan (*performance*) menjadi menurun.

Penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu butir dari delapan butir pemberdayaan. Proses penilaian kinerja harus mampu mengidentifikasi standar-standar kinerja, mampu mengukur kriteria-kriteria yang digunakan untuk melakukan penilaian, dan mampu memberikan umpan balik kepada karyawan mengenai hasil penilaiannya guna meningkatkan kinerja di masa yang datang dan memperbaiki kinerja yang dianggap tidak sesuai dengan standar [2]. Evaluasi hasil kerja yang kurang baik tidak dapat merangsang peningkatan pengembangan rasa tanggung jawab dan tidak

mampu menaikkan keterampilan karyawan tersebut. Evaluasi hasil kerja juga dapat bersifat memberikan semangat kerja, serta apa yang diharapkan dari kinerjanya. Penilaian kinerja karyawan secara rutin perlu dilakukan agar diketahui peranan yang aktif dari para karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

CV. Parama Prima Consult dalam penilaian kinerja karyawannya masih menggunakan cara manual. Hal ini sering menimbulkan kesalahan dalam menilai kinerja karyawan yang dapat menimbulkan kesenjangan sosial secara objektif. Penilaian kinerja dapat berpengaruh pada tingkat kerja dari karyawan tersebut jika target kerja tercapai akan mendapat bonus dari CV. Parama Prima Consult. Oleh karena itu akan dibutuhkan sebuah aplikasi yang akan dapat mengukur kinerja karyawan berdasarkan sisi disiplin, integritas dan sikap karyawan, komunikasi team work, hasil kerja, leadership. Aplikasi adalah alat terapan yang difungsikan secara khusus dan terpadu sesuai kemampuan yang dimilikinya [3]. Diharapkan dengan adanya aplikasi penilaian kinerja karyawan berbasis java ini dapat menyelesaikan masalah tentang penilaian kinerja karyawan dan meminimalisir kesalahan dalam penilaian. Menurut Bahasa pemrograman java merupakan salah satu dari sekian banyak bahasa pemrograman yang dapat dijalankan di berbagai sistem operasi termasuk telepon genggam [4].

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini *Grounded Research*. Metode *Grounded Research* adalah suatu metode penelitian yang mendasarkan diri kepada fakta dan menggunakan analisa perbandingan bertujuan untuk mengadakan generalisasi empiris, menetapkan konsep-konsep, membuktikan teori dan mengembangkan teori di mana pengumpulan data dan analisa data berjalan pada waktu yang bersamaan [5]. Dalam penelitian *grounded research* metode yang digunakan adalah studi perbandingan yang bertujuan untuk menentukan seberapa besar suatu gejala tersebut berlaku untuk umum. Untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dari objek yang akan diteliti oleh karena itu dilakukan pengamatan langsung di CV. Parama Prima Consult.

1. Teknik Observasi

Dalam teknik ini penulis melakukan pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap objek-objek penelitian yang ada di perusahaan tersebut yg berkaitan penginputan dan pengolahan data.

2. Studi Kepustakaan

Dalam teknik ini penulis melakukan pengumpulan data dengan cara melakukan pengumpulan data dari berbagai dokumen yang berkaitan dengan penginputan dan pengolahan data, dengan cara mempelajari berbagai bentuk bahan-bahan tertulis seperti buku-buku penunjang kajian, catatan-catatan maupun referensi yang bersifat tertulis.

3. Studi Wawancara

Dalam teknik ini penulis melakukan wawancara langsung dengan HRD.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses Bisnis

Proses bisnis java yang di buat mula-mula HRD mengumpulkan data karyawan kemudian HRD menginput proses penilaian kinerja karyawan dan data-data tersebut di input ke dalam database karyawan. Setelah data selesai diinput maka HRD sebagai user dan dapat melakukan proses login agar dapat melihat hasil penilaian kinerja karyawan.

Aturan Bisnis

Aturan bisnis sistem aplikasi penilaian kinerja karyawan pada CV. Parama Prima Consult adalah sebagai berikut:

1. Pengumpulan data seluruh karyawan
2. HRD bertugas untuk menginput penilaian kinerja karyawan
3. HRD harus merubah data apabila ada perubahan data dari karyawan, menambah karyawan yang belum ada, menghapus data karyawan apabila karyawan ada yang keluar
4. Hanya HRD yang telah terdaftar sebagai user yang bias melihat penilaian kinerja karyawan

Dekomposisi Fungsi

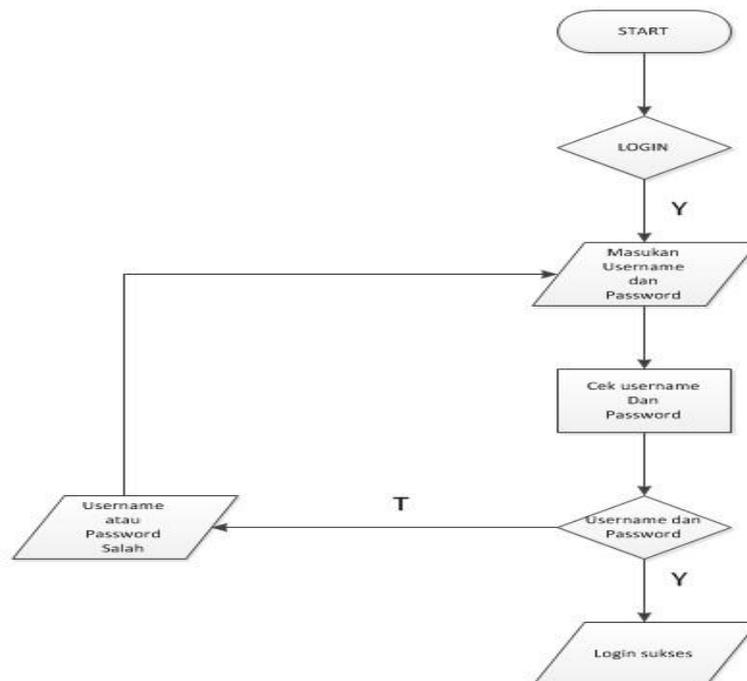
Dekomposisi fungsi bertujuan untuk mengetahui penjelasan dari fungsi di dalam fungsi java yang berjalan, adapun prosedur dari system penilaian kinerja karyawan berbasis java yang diusulkan pada beberapa proses sebagai berikut.

1. Pengumpulan Data
Pada Proses ini HRD mengumpulkan data karyawan untuk melakukan penilaian kinerja karyawan dan setelah itu data tersebut diinput.
2. Proses Pengeinputan Data
Pada Proses ini Data yang sudah diolah oleh HRD diinput satu persatu kedalam Database Karyawan.
3. Proses Perubahan Data
Proses ini terjadi ketika ada perubahan data karyawan dan data penilaian karyawan.
4. Proses Penambahan dan Penghapusan Data.
Proses Penambahan terjadi ketika ada penambahan karyawan baru sedangkan proses penghapusan terjadi ketika ada karyawan yang keluar.

Algoritma penyelesaian masalah *Flowchart*

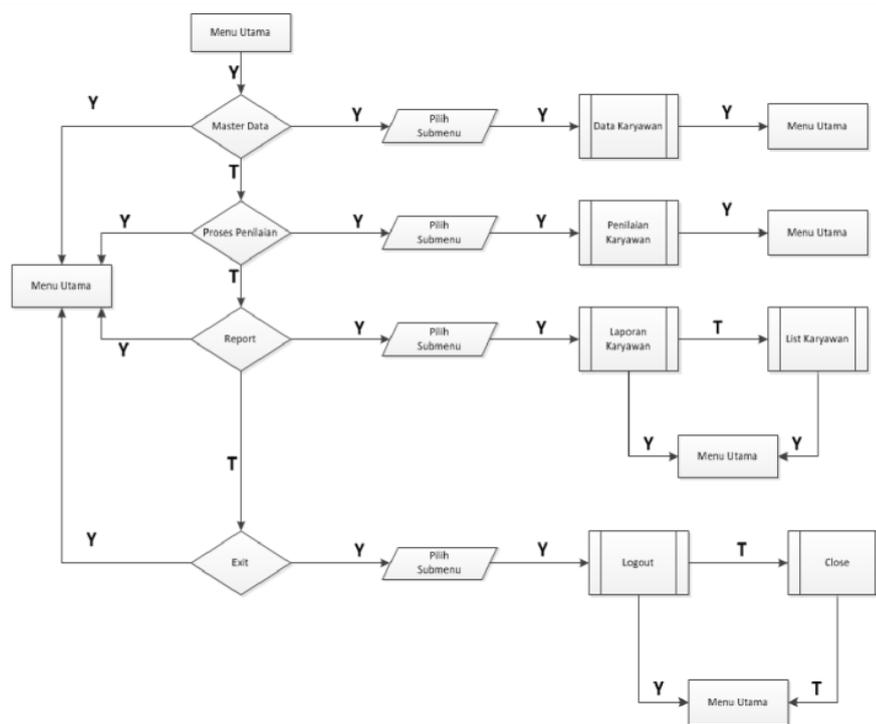
Flowchart atau bagan alur merupakan metode untuk menggambarkan tahap-tahap penyelesaian masalah (prosedur) beserta aliran data dengan simbol-simbol standar yang mudah dipahami [6].

Flowchart Menu Login



Gambar 1. *Flowchart* Menu Login

Flowchart Menu Utama



Gambar 2. Flowchart Menu Utama

Pembahasan Algoritma

Menu Login

Menu *Login* adalah salah satu menu untuk membatasi hak akses bagi pengguna untuk dapat masuk ke menu utama atau menjalankan proses selanjutnya. Algoritma menu *login* adalah sebagai berikut:

1. Jika memilih Login, maka pengguna melakukan *input username* dan *password*.
2. Sistem secara otomatis akan terkoneksi dengan *database* untuk cek apakah *username* dan *password* yang di-*input* oleh pengguna sudah sesuai. Setelah itu, sistem akan melakukan validasi antara data yang di-*input* dengan data yang ada di dalam *database*.
3. Jika data valid, maka proses *login* telah sukses dan dapat masuk ke menu utama.
4. Jika data tidak valid, maka muncul notifikasi kesalahan input *username* atau *password* dan diarahkan untuk *input* ulang *username* dan *password*.

Menu Utama

Menu utama adalah menu yang tampil saat data yang di-*input* oleh pengguna telah tervalidasi.

Berikut ini adalah algoritma dari menu utama :

1. Menu utama akan menampilkan beberapa menu yang dapat dipilih pengguna, yaitu :
 - a. Menu Master Data
 - b. Menu Proses Penilaian
 - c. Menu Report
 - d. Menu Exit
2. Jika pengguna memilih menu “Master”, maka akan masuk ke dalam data karyawan dan didalamnya pengguna harus melakukan penginputan data karyawan.
3. Jika pengguna memilih menu “Proses Penilaian”, maka akan masuk ke dalam halaman penilaian karyawan dimana pengguna memasukkan nilai karyawan sesuai dengan prosedur. Untuk *range* penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:
 - a. Nilai >95 Kenaikan Jabatan
 - b. Nilai >90 Kenaikan Gaji
 - c. Nilai >85 Pengangkatan Karyawan
 - d. Nilai >75 Dapat Bonus

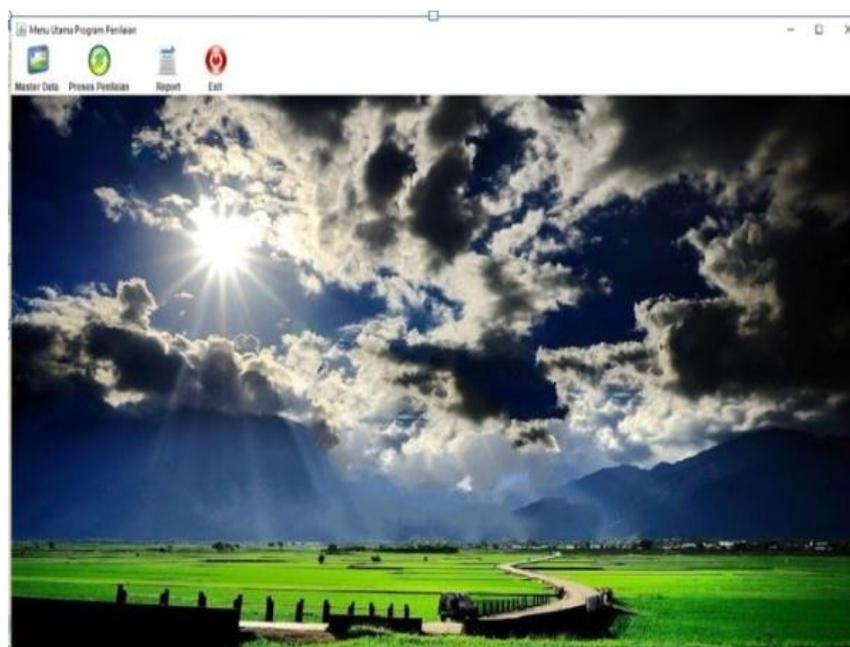
- e. Nilai <75 Gagal
4. Jika pengguna memilih menu “*Report*”, maka akan ada dua pilihan *submenu* diantaranya menu laporan penilaian karyawan dan menu *list* data karyawan.
5. Jika pengguna memilih menu “*Exit*”, maka akan ada dua pilihan *submenu* diantaranya menu *logout* dan menu *close*. Jika pengguna memilih menu *logout* maka akan kembali ke menu *login* dan jika pengguna memilih menu *close* maka akan keluar dari aplikasi.

Tampilan Aplikasi



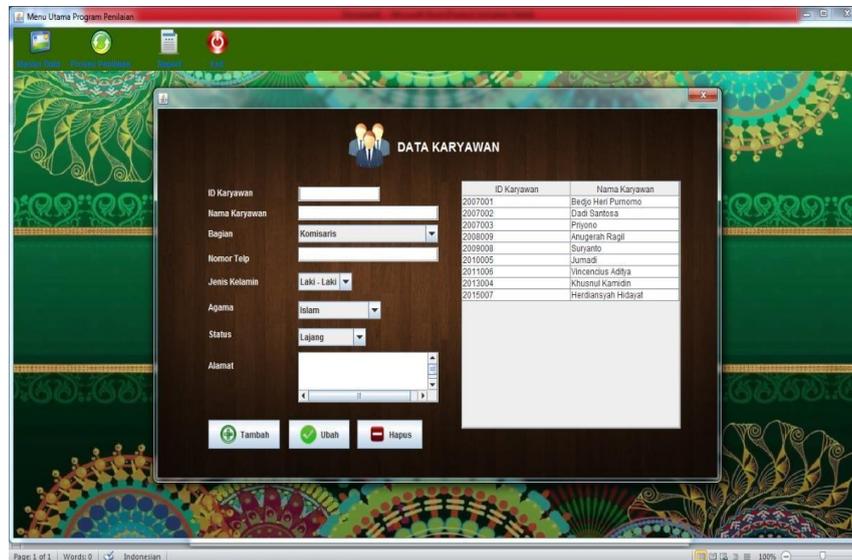
Gambar 3. Tampilan Menu *Login*

Form login merupakan yang pertama kali muncul ketika aplikasi muncul ketika aplikasi penilaian kinerja karyawan dijalankan. Halaman ini berfungsi untuk membatasi pengguna agar halaman ini tidak bisa diakses oleh orang lain. Rancangan tampilan *login* menampilkan beberapa komponen *TextField* untuk memasukkan *user* dan *password* dengan komponen *passwordfield* yang diisi dan langsung tekan *enter* untuk masuk ke menu utama.



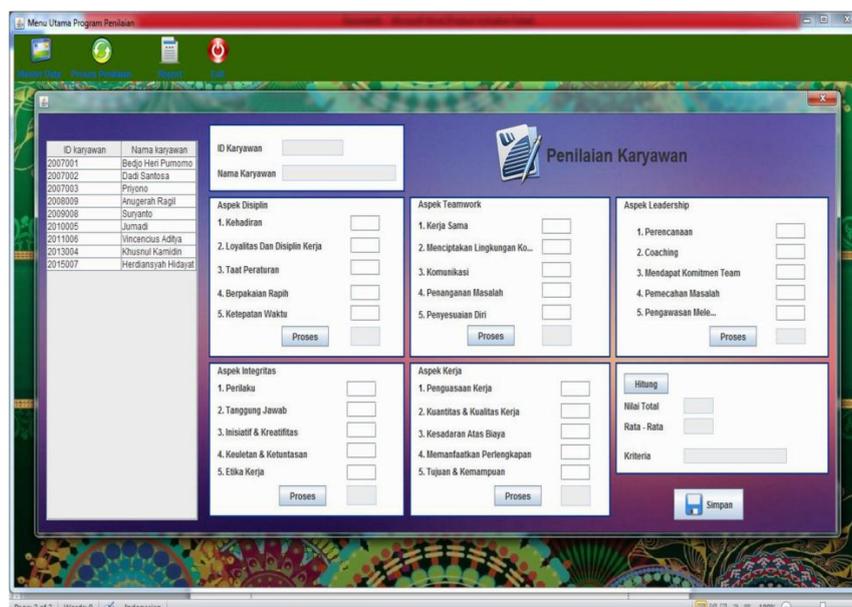
Gambar 4. Tampilan Menu Utama

Tampilan menu utama merupakan tampilan untuk menampilkan beberapa menu dari aplikasi penilaian kinerja karyawan, yang terdiri dari 4 menu. Menu-menu yang tampil menggunakan komponen *Menubar* untuk membuat suatu list menu dalam pembuatan aplikasi. Selain itu, terdapat suatu gambar menggunakan komponen *ImageView* dan menu tambahan untuk keluar aplikasi



Gambar 5. Tampilan Form Data Karyawan

Tampilan Input Data Karyawan ini user sudah melakukan pengisian semua form. Dan user harus mengisi sesuai ID karyawan yang tepat dan benar. Dan disitu terdapat 3 menu: menu tambah, menu ubah dan menu hapus. Menu tambah kegunaannya untuk menambahkan data karyawan, menu ubah kegunaannya untuk mengubah jika terdapat kesalahan dan menu hapus kegunaannya untuk menghapus nama karyawan.



Gambar 6. Tampilan Form Penilaian Kinerja Karyawan

Tampilan menu proses penilaian merupakan menu untuk menampilkan 2 submenu yaitu Penilaian Karyawan dan List data karyawan. Menu tersebut menggunakan komponen *Menubar* dan komponen tambahan submenu menggunakan *MenuItem*.

Laporan Penilaian		
Id Karyawan	Nama Karyawan	Kriteria
2007003	Priyono	Dapat Bonus
2001956	Agung Tri Affandi	Dapat Bonus
2007001	Bedjo Heri Purnomo	Dapat Bonus
2009274	Kurnia Wibowo	Dapat Bonus
2011756	Riza Azizi	Dapat Bonus

Gambar 7. Tampilan Laporan Penilaian Kinerja Karyawan

Tampilan laporan merupakan hasil rekap penilaian kinerja karyawan bertujuan untuk mengetahui hasil penilaiannya.. Pada tampilan laporan penilaian kinerja karyawan mendapatkan range nilai sesuai dengan kriteria tersebut dan pada laporan gagal karyawan tidak memenuhi standar ketentuan yang berlaku pada perusahaan.

SIMPULAN

Sistem aplikasi penilaian kinerja karyawan ini dapat mempermudah staf HRD dalam melakukan penilaian kinerja pada karyawan.

Dengan dibuatnya sistem aplikasi penilaian kinerja karyawan, peneliti menyimpulkan bahwa tidak ada lagi kesalahan dalam pendataan kinerja karyawan oleh HRD dan pendataan tidak lagi membutuhkan waktu yang lama.

Terjaminnya kebenaran data sehingga data tidak mudah dimanipulasi oleh karyawan dan tepat waktu dalam menyampaikan hasil laporan penilaian kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Edison, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [2] Sugijono. (2015). Penilaian Kinerja Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Orbith*, 11(3), 214–222.
- [3] Sutabri, T. (2012). *Analisis sistem informasi*. Yogyakarta: Andi.
- [4] Nofriadi. (2015). *Java Fundamental dengan Netbeans 8.0.2*. Yogyakarta: Deepublish.
- [5] Nazir Moh. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- [6] Soeherman, Bonnie. (2013). *Designing Information System*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.