

SISTEM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN BERBASIS WEB PADA PT. WIFIKU INDONESIA

Refni Wahyuni¹⁾, Yuda Irawan²⁾

¹Teknik Informatika, STMIK Hang Tuah Pekanbaru
email: refniabid@gmail.com

²Sistam Informasi, STMIK Hang Tuah Pekanbaru
email: yudairawan89@gmail.com

Abstract

AHP is able to help the employee selection process recipient an incentive to perform matrix calculations pairs criteria weights, then get the highest priority. Based on the highest priority, determined which alternative will be recommended. The purpose of this research is to make performance appraisal which can facilitate quickly assess performance. Steps for assessing employee performance such that designing concepts, data collection, preparation of hardware and software, display design, system manufacturing, testing and evaluation. Based on the research that has been done it is concluded that the media system is web-based employee performance appraisal at PT. Wifiku Indonesia has successfully created.

Keywords: *system assessment, AHP, employee performance.*

Abstrak

Metode AHP mampu membantu proses seleksi karyawan penerima insentif dengan melakukan perhitungan matriks berpasangan bobot kriteria, lalu mendapatkan prioritas tertinggi. Berdasarkan prioritas tertinggi tersebut, ditentukan alternatif mana yang akan direkomendasikan. Tujuan penelitian ini adalah membuat penilaian kinerja karyawan yang dapat memudahkan menilai kinerja dengan cepat. Langkah-langkah untuk penilaian kinerja karyawan diantaranya yaitu merancang konsep, pengumpulan data, persiapan hardware dan software, desain tampilan, pembuatan sistem, testing dan evaluasi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh kesimpulan bahwa media sistem penilaian kinerja karyawan berbasis web pada PT. Wifiku Indonesia ini telah berhasil dibuat.

Keywords: *Sistem penilaian, metode AHP, kinerja karyawan.*

PENDAHULUAN

PT. Wifiku Indonesia sebagai badan usaha, yang bergerak di bidang *ISP*, senantiasa memiliki keunggulan bersaing, terutama dalam menghadapi pasar global, dituntut untuk dapat mengantisipasi perubahan - perubahan yang demikian cepat dan dinamis agar dapat bertahan hidup dan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas jalannya perusahaan. Peningkatan efisiensi dan efektivitas perusahaan dapat mencapai melalui utilisasi sumber daya manusia (SDM) sebab SDM merupakan faktor yang paling berperan dalam hal ini. Dengan kata lain SDM sebagai karyawan di perusahaan merupakan sumber keunggulan bersaing bagi

suatu perusahaan sehingga diharapkan optimal bagi perusahaan.

Di era globalisasi sekarang ini situasi dan kondisi persaingan jasa *ISP* antar perusahaan semakin ketat, baik itu persaingan antar perusahaan lokal ataupun antar perusahaan asing. Untuk menghadapi situasi semacam ini maka diperlukan inovasi secara menyeluruh terhadap perusahaan PT. Wifiku Indonesia agar dapat memberikan hasil terbaik bagi pengguna jasa. Salah satu cara untuk meningkatkan perkembangan organisasi adalah dilakukan penilaian kinerja.

Banyaknya kriteria (*multiple criteria*) yang digunakan dalam proses penilaian kinerja karyawan menyulitkan pihak manajemen

untuk memberi bobot setiap kriteria oleh karena itu dibutuhkan suatu metode yang tepat, adapun metode yang digunakan untuk menyelesaikan *multiple criteria* di PT. Wifiku Indonesia dengan menggunakan *Analytical Hierarchy Process* (AHP). Selain multi kriteria pihak manajemen juga menginginkan sistem yang mampu mengatasi bila suatu saat ada perubahan jumlah dan nama kriteria.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian berjudul **SISTEM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN BERBASIS WEB PADA PT. WIFIKU INDONESIA** dan diharapkan bisa mengetahui potensi setiap karyawan yang ada di perusahaan tersebut sebagai barometer di dalam kinerja efektivitas dan etos kerja. Sehingga bisa mengetahui prestasi yang telah dicapai oleh karyawan tersebut. Dan apabila hasil dari penyelesaian tersebut diketahui hasilnya sesuai dengan keinginan perusahaan maka karyawan tersebut akan ditempatkan pada posisi yang lebih baik.

METODE PENELITIAN

Metodologi untuk pengembangan sistem merupakan proses standar yang digunakan untuk menghubungkan semua langkah yang diperlukan untuk menganalisa, merancang, mengimplementasi dan memelihara sistem informasi. Adapun metode-metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Metode Kajian Kepustakaan (*Library Research*)
Pada metode ini penulis mempelajari beberapa buku penilaian kinerja karyawan. Penulis juga mempelajari beberapa jurnal yang sudah ISSN.
- b. Metode Lapangan (*Field Research*)
Penelitian ini dengan cara melihat secara langsung ke lokasi atau tempat penelitian, penelitian ini dilakukan dengan cara *interview* atau wawancara dengan pimpinan dan karyawan PT. Wifiku Indonesia, yang mana penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan atau menjelaskan sesuatu hal yang terjadi pada suatu kegiatan yang dilakukan.
- c. Metode Pengembangan Sistem

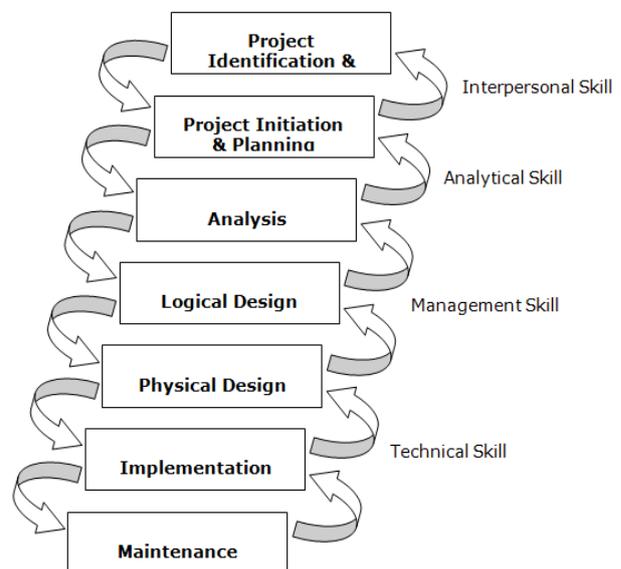
Dalam pengembangannya, aplikasi ini mengacu kepada model proses pengembangan perangkat lunak *System Development Life Cycle* (SDLC).

d. Metode Laboratorium

Sebagai tempat untuk membuat sistem penilaian kinerja karyawan dan tempat mengolah data yang di kumpulkan selama penelitian.

Metode SDLC

System Development Life Cycle (SDLC) merupakan siklus pengembangan sistem yang terdiri dari *Project Identification dan Selection, Project Initiation and Planning, analysis, Logical Design, Physical Design, Implementation, dan Maintenance*. Ketujuh tahap tersebut secara diagram dapat dilihat seperti gambar di bawah ini:



Gambar 1. SDLC dengan ketujuh fasenya

Tahap-tahap dari *System Development Life Cycle* (SDLC) ini memetakan kegiatan-kegiatan pengembangan dasar, yaitu:

- a) Identifikasi dan Seleksi (*Project Identification and Selection*)
Kebutuhan dari keseluruhan sistem penilaian kinerja karyawan pada PT. Wifiku Indonesia diidentifikasi, dianalisa, diatur dan dijadwalkan.

Setelah itu baru diseleksi bagian yang akan dibuat sistem penilaian. Yang menjadi responden dalam tahapan identifikasi ini adalah para karyawan dan pimpinan Kantor PT. Wifiku Indonesia. Data dan informasi dikumpulkan melalui pengamatan, wawancara maupun dari dokumen dan laporan yang telah ada. Dari hasil identifikasi ditemukan beberapa keterbatasan pada sistem penilaian kinerja karyawan pada PT. Wifiku Indonesia seperti yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, yakni penilaian kinerja yang kurang efisien.

b) *Initialisasi dan Perencanaan (Project Initiation and Planning)*

Setelah terseleksi, dilanjutkan perencanaan bagian yang akan diterapkan perancangan sistem informasi baru atau perbaikan sistem yang lama. Dari masalah tersebut, perlu dibuat suatu sistem penilaian kinerja karyawan pada PT. Wifiku Indonesia sistem penilaian kinerja karyawan pada PT. Wifiku Indonesia. Sistem baru direncanakan akan meningkatkan penilaian kinerja para karyawan

c) *Analisa atau Penganalisaan (Analysis)*

Penulis melakukan analisa tentang sistem yang sedang digunakan pada sistem penilaian kinerja karyawan pada PT. Wifiku Indonesia, kemudian diubah dan disempurnakan ke sistem yang lebih efisien. Pada siklus ini terdapat tiga tahapan yaitu:

1. *Requirement Determination*, para karyawan dan pimpinan diikut sertakan dalam menentukan kebutuhan, penulis juga mempelajari sistem manual yang diterapkan pada PT. Wifiku Indonesia saat ini, baik dalam hal pengolahan data maupun distribusi data dan laporan.
2. *Requirement Structuring*, pada tahap ini peneliti membuat diagram aliran sistem penilaian lama dari data dan informasi yang

telah didapat dari PT. Wifiku Indonesia. Dari hasil analisa, dibuat aliran sistem informasi baru dan *context diagram* baru. Disini ditentukan komponen sistem yang akan dibuat secara komputerisasi. Setelah itu dibuat *Use Case Diagram* dan *Class Diagram* untuk menentukan aliran data yang akan diproses oleh sistem informasi baru.

3. *Alternative Generation and Selection Design*, penulis membuat alternatif rancangan sesuai dengan keinginan karyawan PT. Wifiku Indonesia untuk dibandingkan dan dipilih sesuai dengan biaya, sumber daya manusia dan teknis yang ada.

d) *Rancangan Logika (Logical Design)*

Setelah sistem yang ada dianalisa dan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan PT. Wifiku Indonesia, maka dibuat rancangan logika menggunakan *Flow chart* sebagai alat bantu untuk membangun sistem penilaian kinerja karyawan pada PT. Wifiku Indonesia.

e) *Rancangan Fisik (Physical Design)*

Pada tahapan ini pengembang mendisain bentuk *form input* data seperti data kehadiran, kerajinan, loyalitas, dll. serta bentuk laporan-laporan yang *userfriendly* seperti laporan penilaian, laporan data karyawan, akan dihasilkan oleh sistem baru. Disini penulis menggunakan bahasa pemrograman PHP dan MySQL sebagai media penyimpanan data.

f) *Implementasi (Implementation)*

sistem penilaian kinerja karyawan pada PT. Wifiku Indonesia. Dokumentasi, pelatihan dan bantuan diberikan pada karyawan. Disini PT. Wifiku Indonesia akan mencoba memakai sistem yang telah dibuat atau diinstal. Selama percobaan akan diawasi oleh pembuat sistem atau *programmer*. Penelitian yang dilakukan masih belum melalui tahapan ini.

g) Pemeliharaan (*Maintenance*)

Sistem informasi yang sudah diinstal pada PT. Wifiku Indonesia diperlukan pemeliharaan dan pembaharuan sesuai kebutuhan pihak PT. Wifiku Indonesia seiring berjalannya waktu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menjelaskan metode SLDC implementasi sistem penilaian kinerja karyawan pada PT. Wifiku Indonesia dimulai dari tahap instalasi sampai selesai. Dalam bab implementasi ini akan menampilkan halaman- halaman yang terdapat pada sistem penilaian kinerja karyawan yang telah dirancang dan dibuat seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya.

Halaman Utama

Tampilan halaman utama adalah tampilan awal saat sistem penilaian kinerja dibuka. Tampilan utama ini meliputi halaman login dan halaman yang berisikan gambar yang mewakili PT. Wifiku Indonesia. Halaman login ini memiliki dua (2) level, yaitu level penilai dan admin.



Gambar 2. Halaman Utama

Halaman Informasi

Halaman informasi ini berisikan tentang PT. Wifiku Indonesia secara singkat. Menjelaskan Sejarah, Visi dan Misi PT. Wifiku

Indonesia. Untuk melihat halaman informasi tidak perlu login.



Gambar 3. Halaman Informasi

Halaman Input

Halaman *input* adalah halaman yang berisikan *forminput* yang dibutuhkan untuk menyeleksi karyawan penerima insentif. *Forminput* yang ada di aplikasi ini adalah halaman *input* pengguna, halaman *input* cabang, halaman *input* kriteria, dan halaman *input* karyawan.

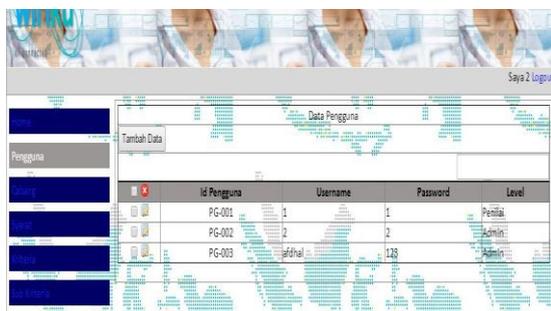
Input Pengguna

Halaman *input* pengguna terdiri dari beberapa *field*, yaitu *id* pengguna, *username*, *password*, dan *level*. Apabila proses *input* telah dilaksanakan maka tekan *button* simpan untuk menyimpan dan *button* batal untuk membatalkan proses simpan.



Gambar 4. Input Pengguna

Halaman Data Pengguna



Gambar 5. Tampilan Data Pengguna

Gambar 5 adalah tampilan data pengguna, yang menampilkan id pengguna, usernam, password, level. tombol tambah untuk menambah pengguna.

Input Program Cabang

Halaman *input* cabang terdiri dari satu tabel yang berisikan *field* kode cabang, *field*nama cabang, *field* alamat, dan *field*quota. Proses input dilakukan oleh admin dan ketika data mau disimpan, maka klik *button* simpan dan klik *button* batal untuk membatalkan proses *input*.



Gambar 4.5 Input Cabang

Tampilan Halaman Cabang



Gambar 6. Tampilan Halaman Data Cabang

Gambar 6 adalah tampilan data cabang, yang menampilkan kode cabang, nama cabang, alamat cabang dan quota. tombol tambah untuk menambah data cabang.

Input Kriteria

Halaman *input* kriteria adalah halaman yang digunakan untuk melakukan *input* kriteria. Pada tabel *input* kriteria ini terdapat *field* kode bobot dan *field*nama bobot. Klik simpan untuk menyimpan data yang telah diinputkan dan klik batal untuk membatalkan proses simpan.



Gambar 7. Input Kriteria

Tampilan Halaman Data Kriteria

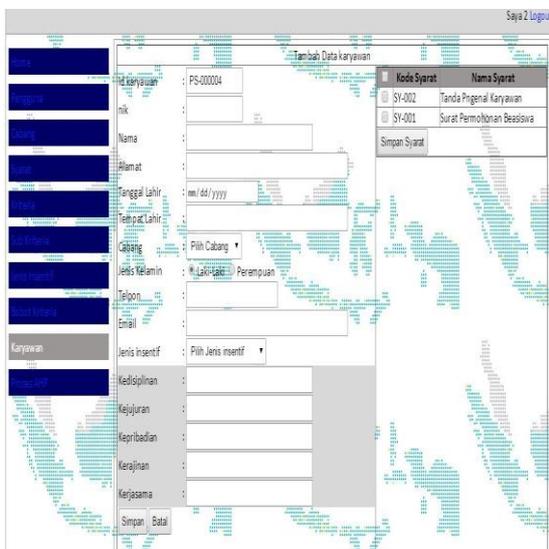


Gambar 8. Halaman Data Kriteria

Gambar 8 adalah tampilan data kriteria, yang menampilkan kode bobot dan nama bobot. tombol tambah untuk menambah data kriteria.

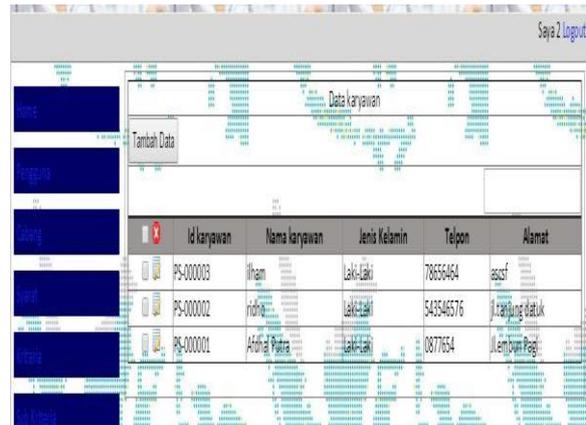
Input karyawan

Halaman input karyawan meliputi banyak *field*, yaitu *field* id karyawan, *field* nik, *field* nama, *field* alamat, *field* tanggal lahir, *field* tempat lahir, *field* cabang, *field* jenis kelamin, *field* telfon, *field* email, *field* Kedisiplinan, *field* Kejujuran, *field* Kepribadian, *field* Kerajinan. Klik *button* simpan untuk menyimpan, dan klik *button* batal untuk membatalkan proses simpan.



Gambar 9. Halaman Input Data Karyawan

Tampilan Halaman Data Karyawan



Gambar 10 Halaman Data Karyawan

Gambar 10 adalah tampilan data karyawan, yang menampilkan id karyawan, nama karyawan, jenis kelamin, telepon dan alamat karyawan. tombol tambah untuk menambah data karyawan.

Input SubKriteria

Halaman *input* adalah halaman yang berisikan *forminput* yang dibutuhkan untuk perbandingan antar kriteria. *Forminput* yang ada di aplikasi ini adalah halaman perbandingan subkriteria nilai terendah dan nilai tertinggi.



Gambar 11. Halaman Input Data Subkriteria

Tampilan Halaman Data Subkriteria



Gambar 12. Halaman Data Subkriteria

Gambar 12 adalah tampilan perbandingan kriteria nilai terendah dan nilai tertinggi.

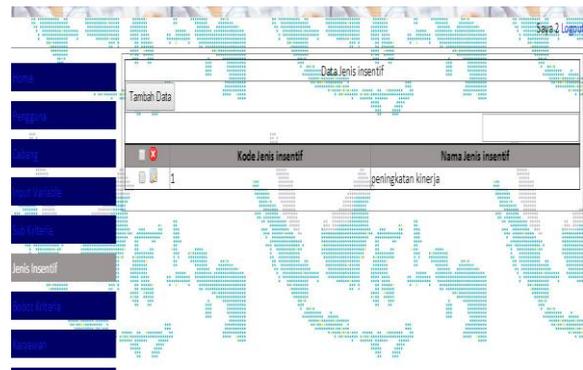
Input Jenis Insentif

Peningkatan Kinerja yang diberikan kepada karyawan yang mengajukan beasiswa kuliah dengan syarat yang sudah ditentukan. Peningkatan kinerja diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi kinerja. *Forminput* jenis insentif terdiri dari dua *field*, yaitu; *field* jenis kode insentif dan nama jenis insentif.



Gambar 13. Halaman Input Data Insentif

Tampilan Halaman Data Insentif



Gambar 14. Halaman Data Jenis Insentif

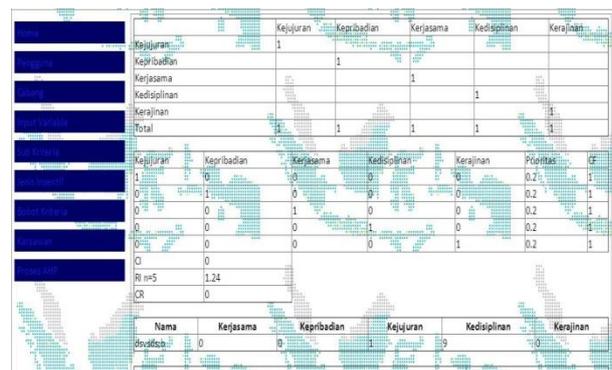
Gambar 14 adalah tampilan data jenis insentif, yang menampilkan kode jenis insentif dan nama jenis insentif. tombol tambah untuk menambah jenis insentif.

Halaman Hasil AHP

Halaman hasil AHP adalah halaman hasil proses perhitungan AHP di sistem Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Wifiku Indonesia.

Halaman Proses Manual

Halaman proses manual adalah halaman yang menampilkan keseluruhan proses manual pencarian konsistensi dari kriteria yang ada. Proses manual ini berpedoman pada prosedur ahp, dimana perhitungan konsistensi dimulai dari perkalian matriks berpasangan dari setiap kriteria. Perhitungan berakhir hingga di dapat karyawan yang akan direkomendasikan untuk menerima Insentif.



Gambar 15. Halaman Proses AHP

Halaman Hasil Proses

Halaman hasil proses adalah halaman yang menampilkan hasil proses ahp tanpa menampilkan proses manualnya. Halaman ini mempermudah penilai untuk melihat mahasiswa yang memiliki nilai akhir tertinggi. Berdasarkan nilai tersebut dapat direkomendasikan beberapa siswa yang sesuai dengan syarat – syarat yang ada.

No	NIM	Nama	Kelurahan	Agribudaya	Kerjasama	Kedisiplinan	Kerajinan	Nilai AHP
1	2224	lowena	p	p	p	p	p	1,000

Gambar 16. Halaman Hasil Akhir

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan serta uraian dari bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan :

1. Metode AHP mampu membantu proses seleksi karyawan penerima insentif dengan melakukan perhitungan matriks berpasangan bobot kriteria, lalu mendapatkan prioritas tertinggi. Berdasarkan prioritas tertinggi tersebut, ditentukan alternatif mana yang akan direkomendasikan.
2. Penerapan metode AHP dalam sistem penilaian kinerja disesuaikan dengan masalah di PT. Wifiku Indonesia, yaitu seleksi dengan penerima insentif.
3. Sistem penilaian kinerja karyawan dibangun menggunakan berdasarkan kebutuhan sistem, dan dirancang untuk memudahkan proses seleksi. Aplikasinya dibangun menggunakan *syntax* PHP.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan acuan untuk

mengembangkan sistem penilaian kinerja karyawan. Adapun saran dari peneliti adalah sebagai berikut :

1. Pemeliharaan terhadap aplikasi dilakukan secara berkala agar aplikasi dapat digunakan dalam jangka waktu yang lama. Pemeliharaan perlu dilakukan untuk mengantisipasi munculnya jenis insentif baru dengan tambahan-tambahan kriteria
2. Pelatihan user atau pengguna harus dilakukan agar aplikasi dapat digunakan sesuai dengan tujuan awal dirancangnya aplikasi ini.
3. Perlu adanya penelitian dengan menggunakan metode yang lain sebagai pembanding untuk mendapatkan perbandingan alternatif terbaik.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhar Susanto. 2004. Sistem Informasi Manajemen : Konsep dan Pengembangannya. Lingga Jaya, Bandung.
- Irawan, Y., Rahmalisa, U., Wahyuni, R., & Devis, Y. (2019). Sistem Informasi Penjualan Furniture Berbasis Web Pada CV. Satria Hendra Jaya Pekanbaru. *JTIM: Jurnal Teknologi Informasi dan Multimedia*, 1(2), 150-159.
- Jogiyanto HM. 2005. Analisis dan desain Informasi : Pendekatan terstruktur, Andi, Yogyakarta
- Kusrini. 2007. *Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*. Yogyakarta : Andi
- Mathis, dan Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat
- Irawan, Y. (2017). Perencanaan Strategis SITI dengan Menggunakan Framework Ward And Peppard di STIKES Hang Tuah Pekanbaru. *Jurnal Ilmu Komputer*, 6(1), 25-32.
- Irawan, Y. (2019). Sistem Informasi Pemasaran Busana Syari Dengan Penerapan Customer Relationship Management (CRM) Berbasis Web. *INTECOMS: Journal of Information Technology and Computer Science*, 2 (1), 1-9.
- Trifenaus Prabu Hidayat, Ronald Sukwadi, Jeassyca Ngaditeja. 2002. Perancangan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Pt. X), Universitas Katolik Atma Jaya – Jakarta