

SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN BERBASIS WEB PADA PT. HYDRO RAYA ADHI PERKASA

Siti Maesaroh^{*1}
Giandari Maulani²
Nur Asari³

^{1,2&3}Program Studi Sistem Informasi Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Raharja

Email : ^{*}Siti.maesaroh@raharia.info, ²Giandari @raharia.info, ³Nurasari@raharia.info

ABSTRAK

PT. Hydroraya Adhi Perkasa Tangerang adalah perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi yang mengerjakan beberapa project besar seperti pengolahan air limbah, minyak dan gas, listrik, air serta sektor industri lainnya secara umum. Sistem saat ini dirasa masih kurang efektif dalam melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan. Untuk dapat melakukan penilaian kinerja dengan baik maka diperlukan sistem penilaian kinerja berbasis web untuk mempermudah dalam penilaian kinerja karyawan serta membantu pengolahan data menjadi informasi yang dihasilkan. Pada pembuatan sistem ini menggunakan metode analisa SWOT (*Strength, Weakness, Opportunities, Threats*) untuk mengidentifikasi kelemahan sistem menjadi rekomendasi dalam membuat perbaikan-perbaikan yang harus dibuat pada sistem yang harus dikembangkan.

Kata kunci: PT. Hydroraya Adhi Perkasa, Penilaian Kinerja, SWOT

ABSTRACT

PT. Hydroraya Adhi Perkasa Tangerang is a company engaged in construction that works on several large projects such as waste water treatment, oil and gas, electricity, water and other industrial sectors in general. The current system is still considered ineffective in evaluating employee performance. To be able to conduct performance appraisals properly a web-based performance appraisal system is needed to facilitate employee performance appraisal and help processing data into information that is generated. In making this system uses the SWOT analysis method (Strength, Weakness, Opportunities, Threats) to identify system weaknesses into recommendations in making improvements that must be made on the system that must be developed.

Keywords: PT. Hydroraya Adhi Perkasa, Penilaian Kinerja, Swot

1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi informasi memacu untuk memasuki era modern dalam kehidupan, Kehidupan seperti ini dikenal dengan e-life (electronic life), artinya dalam kehidupan ini sudah dipengaruhi oleh berbagai kebutuhan secara elektronik. Sekarang sedang semarak dengan berbagai huruf yang dimulai dengan awalan e, seperti e-commerce, e-government, e-library, e-journal, e-medicine, e-laboratory, serta yang lainnya lagi yang berbasis elektronik [1]

PT.Hydroraya Adhi Perkasa adalah perusahaan ISO 9001:2008, ISO 9001: 2015, OHSAS 18001:2007, ISO 14000:2015,yang bisnis utamanya adalah desain dan pabrikasi baja. Dengan keahlian dalam perancangan sistem, pemasangan, startup, dan perawatan yang dikombinasikan dengan layanan handal dan cadangan teknis, kami memberikan hasil yang sesuai dengan kebutuhan dan kebutuhan pelanggan Pendekatan berorientasi aplikasinya membantu kami memahami kebutuhan pelanggan dengan baik. Dikombinasikan dengan system *quality assurance*, memungkinkan menawarkan solusi unik, produk dan layanan berkualitas. Klienya berkisar dari dunia industri kimia dan petrokimia, konstruksi, pertanian, pertambangan, makanan, dan minuman serta air dan pengolahan air limbah. PT.Hydroraya Adhi Perkasa, karena harus membenahi sistem yang ada, salah satunya yaitu sistem penilaian kinerja karyawan, pada saat ini sistem penilaian kinerja karyawan di PT.Hydroraya Adhi Perkasa masih dilakukan secara manual. Komputer sangat dibutuhkan untuk membantu menangani penilaian kinerja terhadap karyawan yang bekerja di bidangnya masing-masing.

2. PERMASALAHAN

Pemanfaatan SWOT untuk mengetahui permasalahan ataupun suatu topic dari 4 sisi yang berbeda diantaranya, *Strength(S)* atau disebut sebagai analisis kekuatan, *Weaknesses (W)* atau disebut sebagai kelemahan, *Opportunity (O)* atau disebut sebagai analisis peluang, *Threats (T)* atau disebut sebagai analisis ancaman. [2]. Karena sistem yang berjalan saat ini masih belum berjalan dengan baik dalam penilaian kinerja karyawan pada PT. Hydroraya Adhi Perkasa bahwa Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.[3].

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan diatas maka PT. Hydroraya Adhi Perkasa ini sangat membutuhkan sistem yang mampu mengolah data penilaian kinerja karyawan [4] dan penilaian kinerjasendiri memiliki manfaat terhadap pegawai yang menyebabkan terpicunya semangat berkompetisi untuk menjadi lebih baik kedepannya. Salah satunya ditandai dengan peningkatan etos kerja para pegawai itu sendiri. Sementara itu bagi organisasi akan berdampak pada adanya peningkatan produktivitas organisasi. [5].

3. Metode Penelitian

3.1 Metode Analisa SWOT

Analisis *SWOT (SWOT analysis)* yakni mencakup upaya-upaya untuk mengenali kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang menentukan kinerja perusahaan. Informasi *eksternal* mengenai peluang dan ancaman dapat diperoleh dari banyak sumber, termasuk pelanggan dokumen pemerintah, pemasok, kalangan perbankan, rekan diperusahaan lain.[6].

Bentuk analisa di dalam manajemen suatu tempat atau suatu perkumpulan yang secara teratur dapat membantu dalam penyusunan suatu rencana untuk memenuhi suatu tujuan yang sudah ditetapkan. Analisa SWOT berisi 4 Komponen dasar yang terdiri dari. Strength (Kekuatan), Weakness (Kelemahan), Opportunity (Peluang), Threat (Hambatan) [2].

2.2. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian, peneliti menggunakan beberapa metode sebagai berikut:

1. Metode Pengamatan Langsung (*Observasi*)

Peneliti dating langsung ke PT.Hydroraya Adhi Perkasa untuk pengamatan langsung terhadap sistem yang sudah berjalan dan menganalisis secara sistematis terhadap unsur – unsur yang diteliti

2. Metode Wawancara (*Interview*)

Peneliti melakukan proses Tanya jawab secara langsung kepada pihak yang bersangkutan dalam proses pelayanan sistem pembuatan surat pengantar yang sedang berjalan saat ini untuk mendapatkan informasi yang akurat dan untuk menyelesaikan penelitian ini.

3. Studi Pustaka (*LibraryPustaka*)

Dilakukan dengan mencari dan membaca beberapa referensi dari perpustakaan dan internet untuk mendapatkan informasi atau sumber- sumber kajian yang terkait dengan penelitian ini.

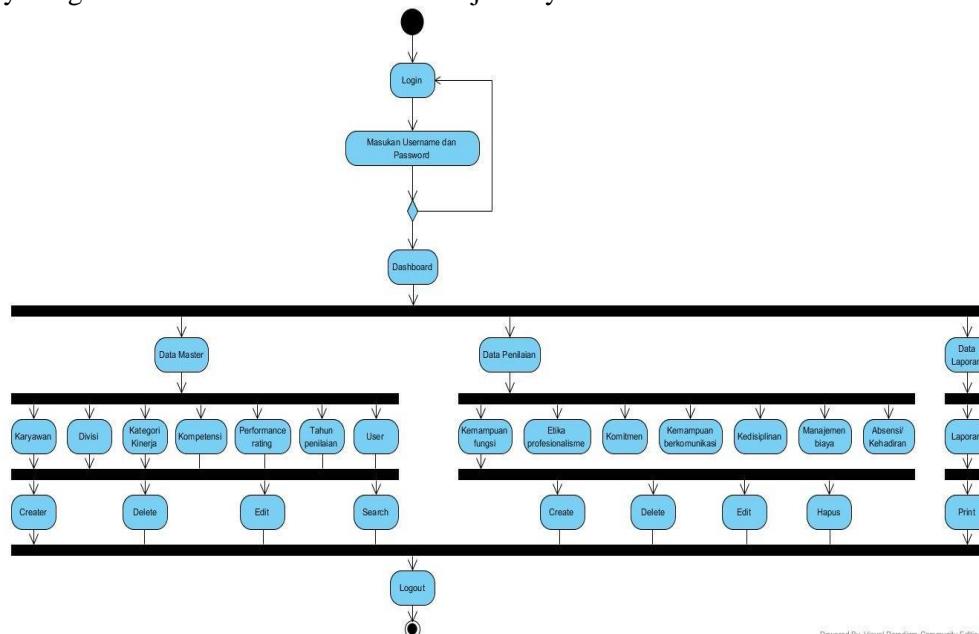
2.3. Metode Perancangan

Metode Perancangan Sistem dapat didefinisikan sebagai penggambaran, perencanaan dan pembuatan sketsa atau pengaturan dari beberapa elemen yang terpisah kedalam satu kesatuan yang utuh dan berfungsi [7] yaitu dengan menggunakan UML, UML merupakan sintesis dari tiga metode analisis dan perancangan berbasis objek serta ditambah dengan keunggulan metode-metode berorientasi objek lainnya (*fushion*, *shlaer-mellon*, *coad-yourdom*) yang juga disintesiskan dalam UML menawarkan pendekatan yang cukup baik yang sudah digunakan di industry perangkat lunak, kemudian di *database server* dimana pemrosesan data terjadi deserver dan client hanya mengirim data serta meminta data. [8] Oleh karena pemrosesan terjadi deserver sehingga pengaksesan data tidak terbatas [9] dan salah satu paket instalasi *apache*, PHP dan MySQL secara *instan* yang dapat digunakan untuk membantu proses instalasi ketiga produk tersebut menggunakan Xampp.[10]

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Rancangan Sistem: Activity Diagram

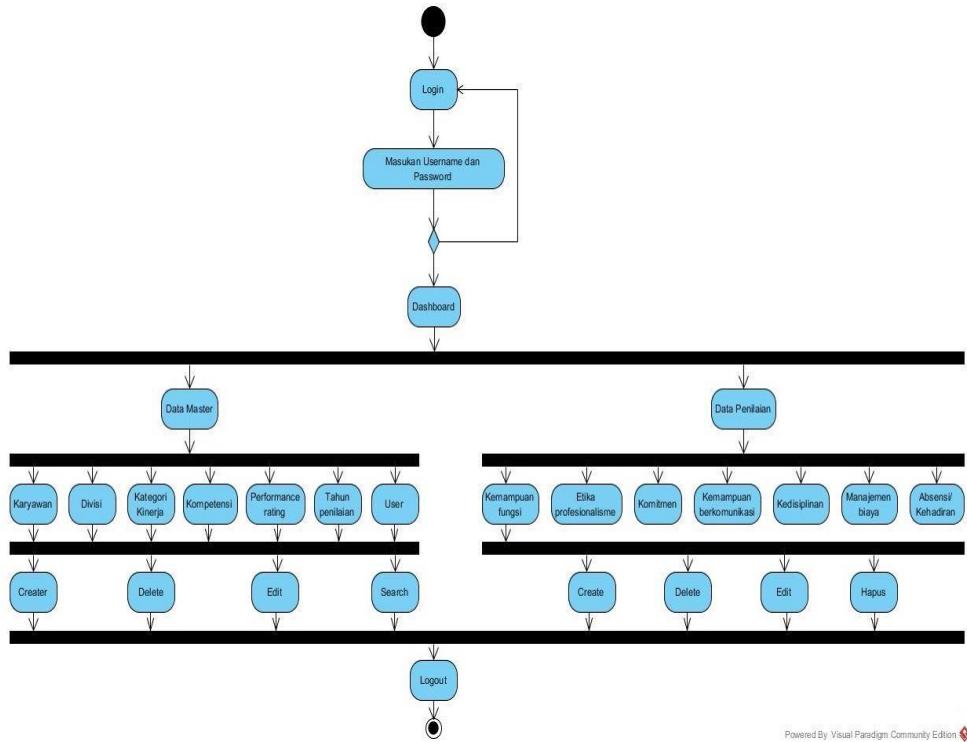
1. Activity Diagram Pada Sistem Penilaian Kinerja Karyawan



Gambar 1.Activity Diagram Sistem Sistem Penilaian Kinerja Karyawan

Berdasarkan gambar 1. *Activity Diagram* diatas terdapat: *Initial Node*, objek yang diawali *Action* dari system yang mencerminkan eksekusi.

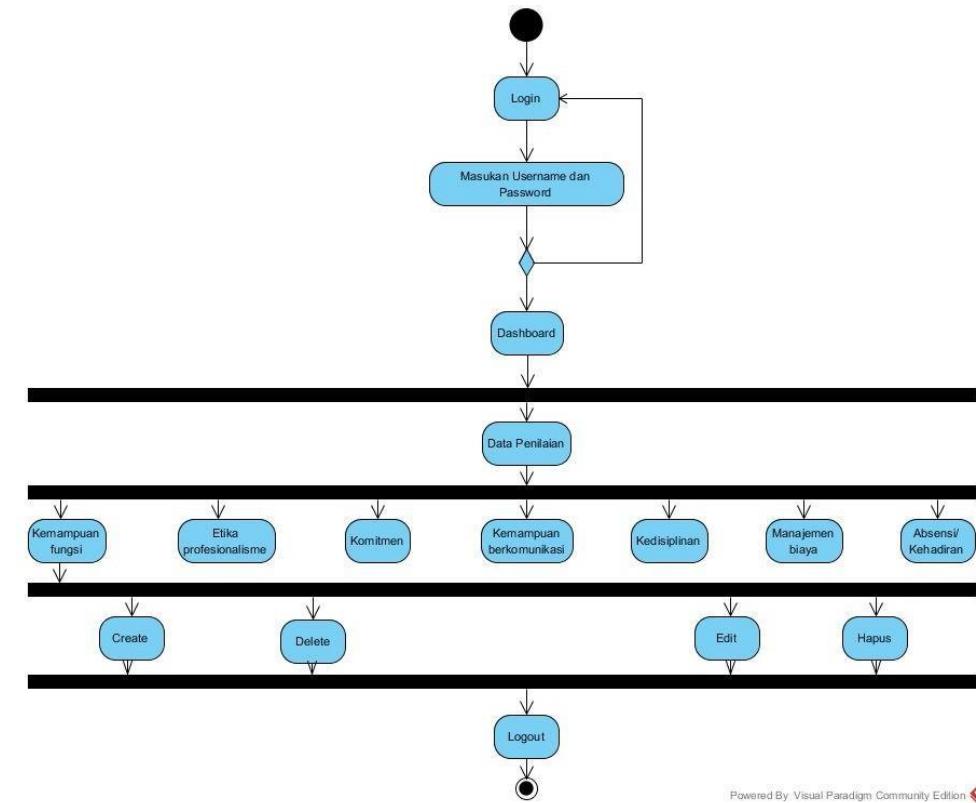
2. Activity Diagram Pada Admin



Gambar 2. Activity Diagram Pada Admin

Berdasarkan Gambar 2 *Activity Diagram* Pada Admin diatas terdapat: 1 *Initial Node* objek yang diawali 28 *Action* dari system yang mencerminkan eksekusi dari suatu aksi. 1 *Decision Node*, yaitu node yang menunjukkan pilihan akan suatu kondisi tertentu, yang menghasilkan suatu kemungkinan. *Fork Node* merupakan node untuk membagi satu action menjadi beberapa action. 1 *Activity Final Node* merupakan node objek yang diakhiri.

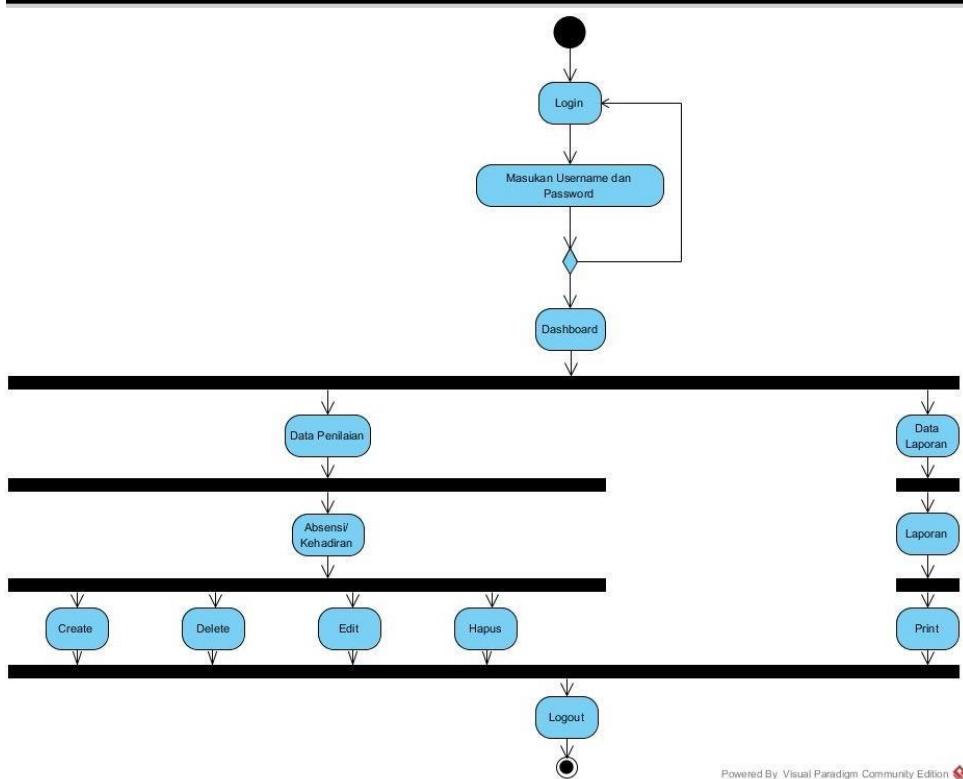
3. Activity Diagram Pada Manager



Gambar 3. Activity Diagram Pada Manager

Berdasarkan Gambar 3 *Activity Diagram* Sistem yang diusulkan terdapat penjelasan sebagai berikut :1 *Initial Node*, objek yang diawali, 16 *Action* dari system yang mencerminkan eksekusi dari suatu aksi. 1 *Decision Node*, yaitu node yang menunjukkan pilihanakan suatu kondisi tertentu, yang menghasilkan satu kemungkinan, 1 *Fork Node*, merupakan node untuk menggabungkan satu action menjadi beberapa action dan 1 *Activity Final Node*, objek yang diakhiri.

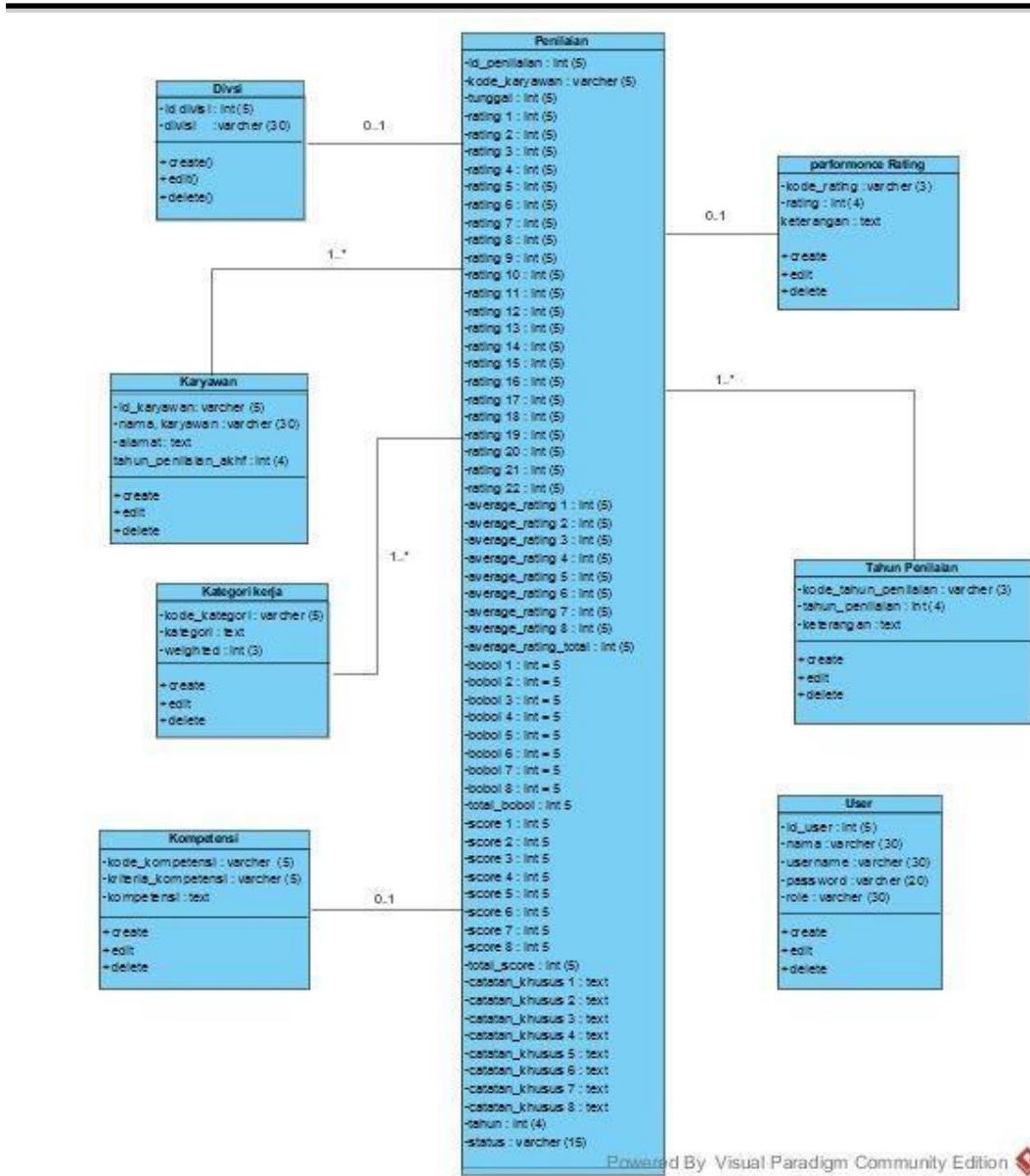
4. Activity Diagram Pada HRD



Gambar 4. Activity Diagram Pada HRD

Berdasarkan gambar 4A *Activity Diagram* Pada system HRD terdapat: 1 *Initial Node*, objek yang diawali, 13 *Action* dari system yang mencerminkan eksekusi dari suatu aksi. 1 *Decision Node*, yaitu node yang menunjukkan pilihan akan suatu kondisi tertentu, yang menghasilkan satu kemungkinan dan 2 *Fork Node*, merupakan node untuk menggabungkan satu action menjadi beberapa action serta 1 *Activity Final Node*, objek yang diakhiri.

3.2 Perancangan Database: Class Diagram



Gambar 5. Class Diagram

Berdasarkan gambar 5 Class Diagram diatas terdapat 8 Class himpunan dari objek berbagai atribut serta operasi yang sama, diantaranya yaitu divisi, penilaian, karyawan, kategori kerja, kompetensi, performance rating, tahun penilaian dan user dan 1 Multicply, hubungan antara objek satu dengan yang lainnya

3.3 Implementasi Sistem Program

1. Tampilan Login



Gambar 6. Tampilan Login Sistem

Tampilan diatas merupakan tampilan halaman login atau tampilan awal sebelum masuk kedalam sistem. Setiap user harus melakukan login terlebih dahulu dengan menginput username dan password.

2. Tampilan Halaman Menu Data Karyawan

NO	Kode Karyawan	Nama Karyawan	Alamat	Tahun Penilaian Aktif	Divisi	Action
1	1139	Sutarno	Jl.Bumi Indah Blok RE No.14-23 Perumahan Bumi Indah Tangerang	2019	Store Dept	
2	1206	Rendy Kunto Wibisono	Jl. Prabu Kian Santang No.88, Gebang Raya, Periuk, Gebang Raya, Periuk, Kota Tangerang, Banten 15132 Tangerang	2019	Store Dept	
3	1378	Suparmin	Jalan Raya Cadas Kukun, Rajeg, Sukamanah Tangerang	2019	HRD	
4	1405	Angga Firdaus	Jln. Apel 2 No.8 Rt/Rw 04/07, Kel.Kuta Baru, Kec.Pasar Kemis Kab.Tangerang 15561	2019	HRD	
5	1410	Iwan Nermana	Jl Puri Jaya Sukamantri Pasar Kemis Tangerang Banten Indonesia 15560	2019	Accounting and Finance	
6	1415	Alek Surya Marta	Kuta Baru	2019	Accounting and Finance	
7	1234	dewi	tangerang	2019	Public Relation	
8	1425	Indra	Jl. Nenturus Blok G12 No.9 Periuk, Jawa, Garden City Residence	2019	Public Relation	

Gambar 7. Tampilan Halaman Menu Data Karyawan



Gambar 8. Tampilan Halaman Menu Data Karyawan

Tampilan diatas merupakan tampilan menu data karyawan yang telah di input ke dalam sistem dengan memasukkan nik, nama dan tempat tinggal.

3. Tampilan Menu Divisi

The screenshot shows the 'Divisi' data list page with a green header bar. On the left, there's a sidebar with links: 'Dashboard Admin', 'Data Master' (selected), 'Logout (Admin)'. The main area has a table titled 'Tambah Data Baru' with columns: NO, Divisi, and Action. The table contains 6 entries:

NO	Divisi	Action
1	Store Dept	
2	HRD	
3	Accounting and Finance	
4	Public Relation	
5	Marketing Dept	
6	Project Dept	

At the bottom, it says 'Showing 1 to 6 of 6 entries' and has 'Previous' and 'Next' buttons. The footer contains copyright information: 'Copyright © 2020 perancangan sistem informasi penilaian kinerja karyawan berbasis web pada pt hydroraya adhi perkasa' and the URL 'localhost/skripsi2021-2022/penilaiankinerjakaryawan/'.

Gambar 9. Tampilan Menu Divisi

Berdasarkan gambar 9. Tampilan Menu Divisi Tampilan diatas merupakan tampilan menu data divisi yang telah di input kedalam sistem dengan memasukkan divisi.

4. Tampilan Kategori Kinerja

NO	Kode Kategori	Kategori	Weighted	Action
1	KR001	PENILAIAN	0	
2	KR002	Functional Technical Abilities / Kemampuan Fungsi Teknik.	10	
3	KR003	Professional Ethics / Etika Profesionalisme.	10	
4	KR004	Commitment / Komitmen.	10	
5	KR005	Communication Skills / Kemampuan Berkommunikasi.	10	
6	KR006	Discipline / Kedisiplinan.	10	
7	KR007	Cost Management/Manajemen Biaya.	10	
8	KR008	Absen / Kehadiran	20	

Gambar 10. Tampilan Kategori Kinerja

Berdasarkan gambar 10. Tampilan diatas merupakan tampilan halaman menu kategori kinerja yang di dalamnya terdapat bobot persentase dari setiap kategori masing-masing.

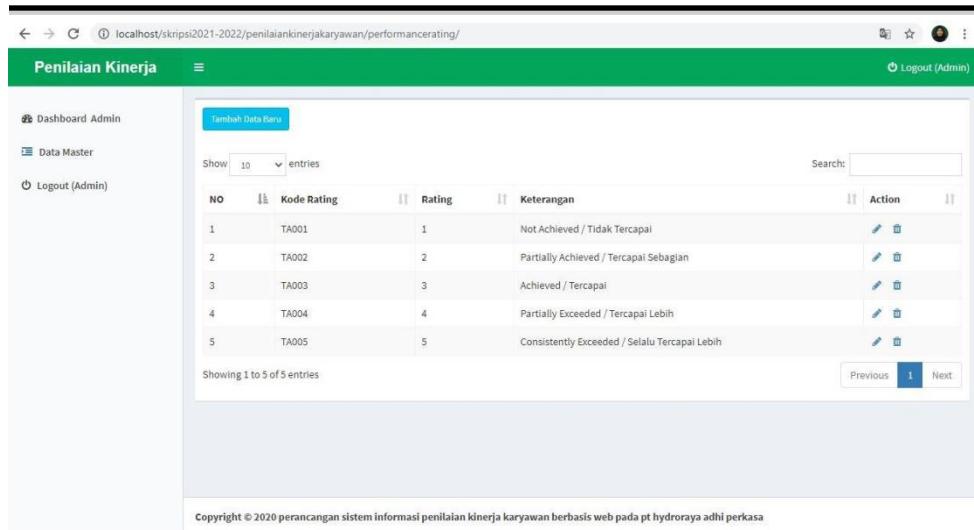
5. Tampilan Halaman Menu Kompetensi

NO	Kode Kompetensi	Kriteria Kompetensi	Kompetensi	Action
1	KO001	KR001	Menghasilkan kinerja yang di harapkan sesuai dengan harapan kerja (target kerjanya).	
2	KO002	KR001	Dapat mencapai hasil baik dengan waktu singkat meskipun dengan keterbatasan SDM.	
3	KO003	KR001	Dengan efektifitas diri yang tinggi dan bisa mendorong kinerja organisasi.	
4	KO004	KR002	Memiliki pengetahuan, keahlian dan pengalaman untuk mengerjakan pekerjaan dengan efektif.	
5	KO005	KR002	Dapat menjalankan fungsi/tugas-tugas/proses-proses dengan baik dan efektif.	
6	KO006	KR002	Dapat mengerjakan tugas-tugas/pekerjaan secara independen tanpa bantuan.	
7	KO007	KR003	Memiliki kejujuran dan loyalitas.	
8	KO008	KR003	Mengerti kode etik perusahaan dan bisa menerapkan etika standar terbaik.	
9	KO009	KR003	Menempatkan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi.	
10	KO010	KR004	Menunjukkan perilaku positif terhadap pekerjaan,rekan kerja,atasan dan perusahaan.	

Gambar 11Tampilan Halaman Menu Kompetensi

Tampilan diatas merupakan tampilan menu kompetensi penilaian,berisikan kompetensi apa saja yang harus dinilai oleh manager atau hrd kepada karyawan.

6. Tampilan Halaman Menu *Performance Rating*



The screenshot shows a web-based application for managing performance ratings. The main title is "Penilaian Kinerja". On the left, there's a sidebar with "Dashboard Admin", "Data Master", and "Logout (Admin)". The main content area has a sub-header "Tambah Data Baru" and a table titled "Rating". The table columns are "NO", "Kode Rating", "Rating", and "Keterangan". The data rows are:

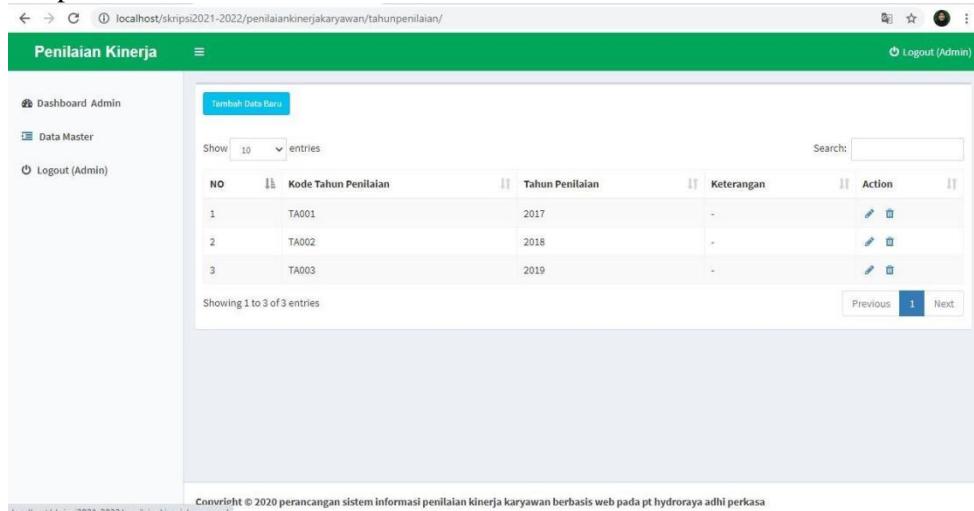
NO	Kode Rating	Rating	Keterangan	Action
1	TA001	1	Not Achieved / Tidak Tercapai	
2	TA002	2	Partially Achieved / Tercapai Sebagian	
3	TA003	3	Achieved / Tercapai	
4	TA004	4	Partially Exceeded / Tercapai Lebih	
5	TA005	5	Consistently Exceeded / Selalu Tercapai Lebih	

At the bottom, it says "Showing 1 to 5 of 5 entries" and has "Previous" and "Next" buttons. The footer copyright notice is "Copyright © 2020 perancangan sistem informasi penilaian kinerja karyawan berbasis web pada pt hydroraya adhi perkasa".

Gambar 12 Tampilan Halaman Menu *Performance Rating*

Tampilan diatas merupakan halaman tampilan rating penilaian yang berisikan jumlah point minimum penilaian, maksimum penilaian dan juga berisikan keterangan dari point penilaian.

7. Tampilan Halaman Menu Tahun Penilaian



The screenshot shows a web-based application for managing evaluation years. The main title is "Penilaian Kinerja". On the left, there's a sidebar with "Dashboard Admin", "Data Master", and "Logout (Admin)". The main content area has a sub-header "Tambah Data Baru" and a table titled "Tahun Penilaian". The table columns are "NO", "Kode Tahun Penilaian", "Tahun Penilaian", and "Keterangan". The data rows are:

NO	Kode Tahun Penilaian	Tahun Penilaian	Keterangan	Action
1	TA001	2017	-	
2	TA002	2018	-	
3	TA003	2019	-	

At the bottom, it says "Showing 1 to 3 of 3 entries" and has "Previous" and "Next" buttons. The footer copyright notice is "Copyright © 2020 perancangan sistem informasi penilaian kinerja karyawan berbasis web pada pt hydroraya adhi perkasa".

Gambar 13.Tampilan Menu Tahun Penilaian

Tampilan diatas merupakan tampilan dari halaman tahun penilaian, dimana admin memiliki akses untuk menambahkan tahun penilaian atau mendaftarkan tahun penilaian untuk karyawan yang akan dinilai.

8. Tampilan Halaman Menu User

NO	Nama	Username	Password	Role	Action
1	Alek	admin	123	Admin	
2	Tubagus	hrd	123	HRD	
3	Adit	mgr store	123	Manager Store	
4	Asep	mgr hrd	123	Manager HRD	
5	budi	mgr accounting	123	Manager Accounting	
6	Raka	mgr public	123	Manager Public	
7	Ade	mgr marketing	123	Manager Marketing	
8	Riki	mgr project	123	Manager Project	
9	Reni	general	123	General Manager	

Gambar 14 Tampilan Halaman Menu User

Tampilan diatas merupakan tampilan menu user akses pada system penilaian kinerja karyawan, admin dapat menambahkan, menghapus ataupun mengedit akses user.

9. Tampilan Halaman Menu Tambah Data Karyawan

Kode Karyawan:

Nama Karyawan:

Alamat:

Tahun Penilaian Aktif:

Divisi:

Gambar 15 Tampilan Halaman Menu Data Penilaian

Tampilan diatas merupakan tampilan halaman menu data penilaian yang sudah dinilai oleh manager.

10. Tampilan Halaman Menu Data Penilaian Absensi

Gambar 15.Tampilan Halaman Menu Data Absensi

Tampilan diatas merupakan tampilan dari data absensi yang telah di input atau yang sudah dinilai oleh HRD.

11. Tampilan Halaman Menu Data Laporan

Gambar 16.Tampilan Halaman Menu Data Laporan

Tampilan diatas merupakan tampilan dari menu data laporan yang sudah dinilai dan dapat di cetak/print

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan pada PT. Hydroraya Adhi Perkasa mengenai perancangan system informasi penilaian kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa: Sistem penilaian kinerja karyawan masih manual dalam sehingga prosesnya yang cukup lambat dan masih cenderung banyak salah dalam penulisan dan penilaian analisa hasil survey masih subjektif. Kendala yang dihadapi pada sistem penilaian yang berjalan saat ini yaitu adanya kesalahan perhitungan data nilai dan butuh waktu yang cukup lama dalam pencarian data. Adapun system yang peneliti rancang dengan menggunakan sistem berbasis web dapat melakukan penilaian kinerja secara sistematis dan akurat.

DaftarPustaka

- [1] S. Maesaroh, D. Rifai & D. Syafirah Dewi “Perancangan Aplikasi E-Contract Pada Platform Manga Toon Berbasis Web Pada Manga Toon HK Limited” SENSI JOURNAL, Vol. 6 No. 2, PP 148-161 2020
- [2] Basuki, Rokhman., Aziz Fathoni, dan Maria Magdalena Minarsih. 2018. Pengembangan Kinerja Sumber Daya Manusia di Honda Semarang Center Berdasarkan Analisis SWOT. Journal of Management. Volume 4 Nomor 4 2018: 1-15.
- [3] Rani, Indria Hangga dan Mega Mayasari. 2015. “Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi.” Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol.3 No.2 Hal: 164-170.
- [4] 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.
- [5] Budiharjo, M. 2015. Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- [6] Nisak Zahrutuk Nisak, 2015:3, “Analisis SWOT Untuk Menentukan Strategi Kompetitif”, Malang
- [7] Mulyati, Sri. 2018. Analisa Dan Perancangan Sistem Informasi Manajemen Keuangan. Bandung : Abdi Sistematika.
- [8] Maulani, Giandari, Devi Septiani, Putri Noer Fauziyah Sahara. 2018. Rancang Bangun Sistem Informasi Inventory Fasilitas Maintenance Pada PT. PLN (Persero) Tangerang. Jurnal ICIT. ISSN :2356-5195. Vol. 4 No. 2. Agustus 2018
- [9] Miranthy F. Takalelumang, Yaulie D.Y. Rindengan, Alwin Sambul. (2018) “Aplikasi E-Agri Kabupaten Minahasa Selatan.” Vol 13, No 1
- [10] Tamando, H. Sitohang., (2018). Sistem Informasi Pengagendaan Surat Berbasis Web Pada Pengadilan Tinggi Medan. Journal Of Informatic Pelita Nusantara Vol. 3 No. 1 (2018:7)