



## Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Pada Yayasan Kasih Suwitno Berbasis Web

Rosadi

STMIK Nusa Mandiri  
Rosadi2309@gmail.com

Ghofar Taufik

Universitas Bina Sarana Informatika  
Ghofar.gft@nusamandiri.ac.id

### Abstract

*Performance appraisal system is important in the company, in understanding the development of company performance. Performance appraisal is done manually. This was also experienced by the Yayasan Kasih Suwitno, where employee appraisals still use manual methods. Staff who will provide reports to supervisors and submit assessment results to superiors who are then corrected and added by superiors, still use paper. This causes data transmission and tends to reproduce because it must be written and calculated manually. In addition, the results of employee assessments cannot be seen every period. With the web-based performance appraisal system, which was developed with the Waterfall system development model and the PHP (Hypertext Preprocessor) programming language, estimates and delivery of data results will be faster sent to the supervisor or to the central party. In addition, performance developments can be seen in each period.*

*Keywords: Performance, Employees, Assessment, Supervisor.*

### Abstrak

*Sistem penilaian kinerja karyawan merupakan hal penting dalam sebuah perusahaan, dalam mengetahui perkembangan kinerja karyawan perusahaan. Penilaian kinerja yang dilakukan secara manual menjadi permasalahan tersendiri bagi sebuah perusahaan. Hal ini juga dialami Yayasan Kasih Suwitno, dimana penilaian kinerja karyawan masih menggunakan cara manual. Staf yang akan melakukan*

*penilaian kepada rekan sejawat dan menyerahkan hasil penilaian ke supervisor yang kemudian dikoreksi dan ditambahkan penilaian oleh supervisor, masih menggunakan kertas. Hal ini menyebabkan pengiriman data dan penilaian menjadi lebih merepotkan karena harus di tulis dan dihitung secara manual. Selain itu, hasil penilaian karyawan tidak dapat dilihat setiap periodenya. Dengan adanya sistem penilaian kinerja karyawan berbasis web, yang dikembangkan dengan model pengembangan sistem Waterfall dan bahasa pemrograman PHP (Hypertext Preprocessor), maka penilaian dan pengiriman data hasil penilaian akan lebih cepat dikirim ke supervisor maupun ke pihak pusat. Selain itu juga perkembangan kinerja karyawan dapat dilihat dalam tiap periode.*

*Kata Kunci : Kinerja, Karyawan, Penilaian, Supervisor.*

### 1. Pendahuluan

Penilaian kinerja merupakan bagian dari kegiatan perusahaan dalam mengevaluasi perilaku prestasi kerja pegawai serta menetapkan kebijakan untuk jenjang karir karyawan selanjutnya. Hal itu menjadi masalah penting bagi seluruh organisasi atau perusahaan, untuk mendapatkan hasil kinerja karyawan yang memuaskan. Tentu bukan hal yang terjadi begitu saja, para pegawai atau karyawan harus melalui proses evaluasi untuk menilai kinerja mereka. Kinerja karyawan merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil seorang

pegawai yang berhubungan dengan visi dan misi yang dimiliki suatu organisasi atau perusahaan.

Dalam proses kegiatan penilaian setiap periode, yaitu antara bulan Januari sampai Desember setiap tahunnya, Yayasan kasih suwitno melakukan penilaian dengan menggunakan form dalam bentuk kertas. Dimana, staff mengisi penilaian yang di berikan untuk rekan satu divisi. Setelah melakukan pengisian penilaian, tahap selanjutnya hasil penilaian diserahkan ke supervisor atau atasan dalam satu divisi. Setelah itu, supervisor melakukan penilaian tersendiri. Setelah selesai melakukan penilaian, kemudian supervisor bertemu dan melakukan tatap muka dengan staff yang melakukan penilaian dan mendiskusikan atas penilaian yang di berikan oleh staff dan supervisor. Apabila supervisor tidak setuju atas penilaian yang di berikan oleh staff, maka nilai akan di revisi atau di perbaiki.

Menurut Safitri & Waruwu (2017), menyimpulkan bahwa :

Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang di gunakan sebagai alat penggerak dalam memajukan suatu perusahaan. Kinerja karyawan cukup berpengaruh dalam keuntungan yang didapat oleh perusahaan tersebut. Untuk memacu kinerja karyawan, maka suatu perusahaan melakukan pemilihan karyawan berprestasi setiap priodenya dengan memberikan bonus atau kenaikan gaji pada setiap karyawan yang terpilih.

Tingkat persaingan kerja yang semakin besar mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan memberikan kinerja yang terbaik. Hampir semua karyawan mendambakan untuk mendapatkan karier diperusahaan yang dia bekerja karena pada dasarnya karyawan menginginkan kehidupan yang lebih baik dari sebelumnya seperti pendapatan yang lebih tinggi, bonus dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Andini & Arif (2017).

Setiap perusahaan tentunya mempunyai standar penilaian masing-masing, baik dari bobot nilai yang diberikan, perhitungan nilai, periode penilaian, hasil akhir penilaian , sistem penilaian maupun dari cara melakukan penilaian. Ada perusahaan yang sudah menerapkan sistem penilaian secara online atau terkomputerisasi, bahkan ada pula yang sistemnya masih manual.

Pada yayasan kasih suwitno, penilaian kinerja karyawan bertujuan untuk pertimbangan supervisor untuk mempertahankan kontrak kerja atau promosi jabatan. Adapun kriteria umum dalam penilaian tersebut adalah sebagai berikut :

1. Understanding of the requirements of the project and the Employee's Terms of Reference (*Mengerti akan kebutuhan program dan Kerangka Acuan karyawan*)
2. Awareness and response to risks, issues and problems associated with the Terms of Reference (*Mengerti dan menanggapi risiko, masalah,*

*masalah dan permasalahan yang terkait dengan Kerangka Acuan*)

3. Effectiveness of communications with colleagues, supervisor, counterparts, and other stakeholders (*efektif dalam berkomunikasi dengan rekan kerja, supervisor, Counterpart, pemegang saham* )
4. Responsiveness to requests and Instructions (*Sangat respond terhadap permintaan dan instruksi*)
5. Quality of work / performance /achievement & deliverables (including reports, assessments & advice) (*Kwalitas kerja/penilaian dan pencapaian dan Tanggung Jawab (termasuk laporan, penilaian dan saran)*)

Dengan rating penilaian 1-6

**Tabel 1. Rating dan Kriteria penilaian.**

>=1 - <=2	<i>Very Weak Sangat lemah</i>	<b>Serious underperformance, not meeting most contract/terms of reference deliverables</b> <i>Tidak dapat menunjukkan kinerja baik, tidak memenuhi pencapaian sesuai dengan dalam kontrak/kerangka acuan</i>
>2 - <=3	<i>Weak Lemah</i>	<b>Major effort needed to improve delivery of core responsibilities identified in the contract/terms of reference</b> <i>Membutuhkan upaya besar untuk meningkatkan penyelesaian tanggung jawab terbesar yang sudah diidentifikasi dalam kontrak / kerangka acuan</i>
>3 - <=4	<i>Less than satisfactory Kurang dari memuaskan</i>	<b>Effort needed to improve delivery of one or more core responsibilities identified in the contract/terms of reference</b> <i>Memerlukan upaya untuk meningkatkan pencapaian satu atau lebih tanggung Jawab yang sudah diidentifikasi dalam kontrak/kerangka acuan</i>
>4 - <=5	<i>Satisfactory Memuaskan</i>	<b>Minor effort needed to improve delivery of some areas of responsibility identified in the contract/terms of reference</b> <i>Membutuhkan sedikit upaya untuk meningkatkan pencapaian tanggung jawab dalam beberapa hal yang tercantum dalam kontrak / kerangka acuan</i>
>5 - <=6	<i>Very Good Sangat baik</i>	<b>All responsibilities identified in the contract/terms of reference delivered efficiently and effectively</b> <i>Semua tanggung jawab yang sudah disetujui dalam kontrak / kerangka acuan sudah dicapai secara efisien dan efektif</i>
<6	<i>Outstanding Melebihi dari yang diharapkan</i>	<b>All responsibilities identified in the contract/terms of reference delivered with a high degree of efficiency and effectiveness, efficiently, and proactive steps taken to achieve outcomes above and beyond identified responsibilities</b> <i>Semua tanggung jawab persetujuan dalam kontrak / kerangka acuan dicapai secara efisien dan efektif dengan tingkatan yang tinggi dan langkah-langkah proaktif diambil untuk mencapai mencapai hasil di atas dan di luar tanggung Jawab yang sudah disetujui</i>

## 2. Landasan Teori

### 2.1. Konsep Dasar Sistem

Menurut A.S & M.salahuddin (2018:2), Menjelaskan bahwa “Sistem perangkat lunak berarti sebuah sistem yang memiliki komponen berupa perangkat lunak yang memiliki hubungan satu sama lain untuk memenuhi kebutuhan pelanggan (*customer*).”

Sistem informasi merupakan sekumpulan komponen pembentuk sistem yang mempunyai keterkaitan antara satu komponen dengan komponen

lainnya yang bertujuan menghasilkan suatu informasi dalam suatu bidang tertentu. Magai et al. (2018).

## 2.2. Rekayasa perangkat Lunak

Rekayasa Perangkat Lunak Perangkat lunak (software) adalah program komputer yang terasosiasi dengan dokumentasi perangkat lunak seperti dokumentasi kebutuhan, model desain, dan cara penggunaan (user manual). Sebuah program komputer tanpa terasosiasi dengan dokumentasinya maka belum dapat disebut perangkat lunak (software). Sebuah perangkat lunak juga sering disebut dengan sistem perangkat lunak. Sistem berarti kumpulan komponen yang saling terkait dan mempunyai satu tujuan yang ingin dicapai (Aldo & Informasi, 2019)

## 2.3. Perancangan Sistem

Menurut Munawar (2018:26), Menjelaskan bahwa Secara umum perancangan sistem terbagi menjadi dua bagian yaitu perancangan sistem dan perancangan detail. Perancangan sistem terkait dengan keseluruhan arsitektur sistem dan penetapan standard yang akan dipakai saat implementasi. Sementara perancangan detail terkait dengan perancangan masing-masing komponen agar sesuai dengan arsitektur sistem dan standard yang di gunakan.

## 2.4. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkuprawira dan Vitalaya dalam Agung et al. (2016), Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang kinerja pegawai tersebut

Menurut Hamali (2018:98), “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”.

Menurut Magai et al. (2018) Menyimpulkan bahwa : “Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu, dan kualitas dari kinerja pegawai tidak terlepas dari pencapaian hasil kerja”.

Tujuan dilakukan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui perkembangan terkait dengan pekerjaan pegawai apakah mengalami kenaikan atau penurunan. Kurniawan et al. (2016).

## 2.5. Web Server

Menurut winarno sugeng dalam (Efrando, 2019) Web server adalah sebuah perangkat lunak server yang berfungsi menerima permintaan HTTP atau HTTPS dari klien yang dikenal dengan web browser dan mengirimkan kembali hasilnya dalam bentuk

halaman-halaman web yang umumnya berbentuk dokumen HTML. Server web yang terkenal diantaranya adalah Apache dan Microsoft Internet Information Service (ISS). Web server menunggu permintaan dari client yang menggunakan browser seperti Internet Explorer, Mozilla Firefox, Opera, dan program browser lainnya.

## 3. Metodologi Penelitian

### 3.1 Metode Pengumpulan Data

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif, yaitu penelitian yang dilakukan berdasarkan keadaan yang sebenarnya dengan membandingkan teori kemudian mengambil kesimpulan. Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Observasi

Pada tahap ini Penulis melakukan pengamatan langsung ke Yayasan Kasih Suwitno yang berada di Jl. Guntur raya No.44 RT/RW 01/01, Kel. Guntur, Kec. Setiabudi, Jakarta Selatan.

#### 2. Wawancara

Metode yang di lakukan adalah dengan cara tanya jawab dan menggali informasi secara langsung dengan HRD Yayasan kasih suwitno untuk mendapatkan data yang lengkap dan akurat.

#### 3. Studi Pustaka

Penulis mencari referensi dan pengumpulan data dengan membaca jurnal, artikel dari berbagai situs *internet*, seperti *e-book*, *e-journal*, serta buku-buku yang mendukung dengan tema yang di angkat dan berhubungan dengan sistem yang akan di bangun yaitu sistem *online*.

### 3.2 Tahapan Penelitian

#### 1. Analisa Kebutuhan Sistem

Aplikasi yang akan di bangun meliputi tiga bagian utama, yaitu halaman admin (*panel administrator*) dan halaman *user* yang terdiri dari halaman supervisor dan halaman staff penilai. Masing- masing halaman ini memiliki fungsi yang berbeda, halaman admin di gunakan untuk memasukan dan memanipulasi data-data master, seperti data staff yang akan melakukan penilaian, karyawan atau staff yang akan di nilai, supervisor dan lokasi kantor apabila terjadi penambahan kantor cabang baru. Halaman staff penilai di gunakan untuk menilai staff lain dan memberikan masukan atau catatan untuk staff lain yang akan di nilai. Dan halaman supervisor, digunakan untuk memvalidasi hasil penilaian yang di lakukan oleh staff penilai sebelum di serahkan ke pimpinan pusat.

#### 2. Desain

Merancang gambaran sistem dengan menggunakan perangkat permodelan sistem UML (*Unified Modeling Language*), LRS (*Logical Record Structure*), dan hubungan diagram entitas ERD (*Entity Relationship Diagram*).

### 3. Code Generation

Bahasa yang di gunakan dalam pembuatan *website* sistem penilaian kinerja karyawan pada yayasan kasih suwitno adalah bahasa pemrograman berbasis *object* yaitu *php*, *css* dan *jquery*. Dalam proses pembuatannya bahasa pemrograman yang di gunakan yaitu PHP dan *database MySQL*.

### 4. Testing

Dalam pembuatan *website* ini nantinya akan dilakukan pengujian (*testing*) dengan menggunakan metode *blackbox testing* yang di lakukan setelah *website* sistem penilaian kinerja ini dibuat. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah sistem sudah sesuai dengan yang di harapkan atau belum, jika belum sesuai maka akan dilakukan penyesuaian ulang.

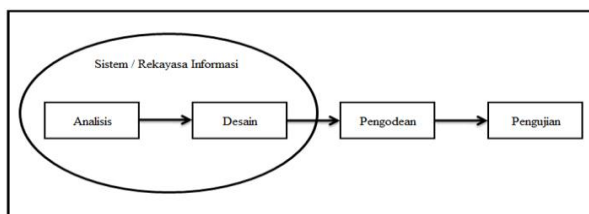
### 5. Support

Upaya yang di lakukan dalam pengembangan sistem yang di buat yaitu :

- Menentukan ide yang di perlukan dalam pembuatan *website* sistem penilaian kinerja karyawan.
- Merincikan apa saja kebutuhan yang di perlukan dalam pengembangan *web* agar mudah di gunakan.
- Website* sistem penilaian kinerja karyawan ini dibuat dengan *software Adobe Dreamweaver CS5.5* dan *database PHP MySQL* dari *XAMPP* dengan sistem *operation windows 10* dan *hardware* yang didukung dengan *processor AMD A8-6410 APU with AMD Radeon R5 Graphics 2.0 GHz*.

## 4. MODEL PENGEMBANGAN SISTEM

Pada pengembangan sistem ini, penulis menggunakan model *waterfall* (air terjun) yang mengacu pada ilmu rekayasa perangkat lunak, yaitu sebagai berikut.



Gambar 1. Model Waterfall

Sumber : Rosa dan Shalahuddin (2018:29)

Menurut A.S & M.salahuddin (2018:28), Model SDLC air terjun (*waterfall*) sering juga di sebut model sekuensial linier (*sequential linear*) atau alur hidup klasik (*classic life cycle*). Model air terjun menyediakan pendekatan alur hidup perangkat lunak secara sekuensial atau terurut dimulai dari analisis, desain, pengodean, pengujian, dan tahap pendukung (*support*).

## 5. Hasil dan Pembahasan

Dengan dibentuknya sistem ini, dihrapkan dapat menjadikan sistem yang semula tradisional dapat bisa diakses secara cepat. Sistem yang diusulkan merupakan sistem yang sebelumnya sudah ada, kemudian dirancang menjadi sistem berbasis *online* menggunakan jaringan *intranet*.

Adapun hasil rancangan yang diperoleh berisikan tampilan dari prgram yang meliputi rekap data, penginputan data master, penilaian dan laporan.

### 5.1 Tahapan Analisa

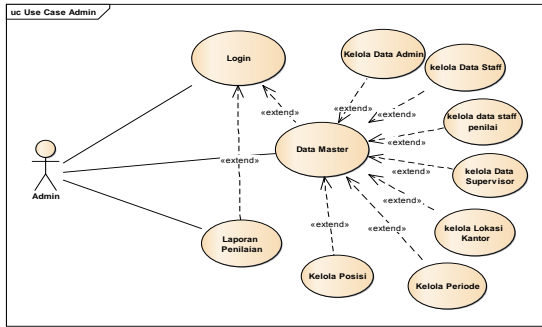
Dalam menganalisa sebuah sistem, terdapat beberapa langkah yang harus dilakukan. Langkah atau prosedur analisa sistem, hampir sama halnya dengan mendefinisikan proyek-proyek yang akan di kembangkan pada tahap perencanaan sistem, bedanya hanya di ruang lingkup tugasnya.

Perancangan sistem penilaian kinerja karyawan pada Yayasan Kasih Suwitno adalah dengan staff dan supervisor dapat mengakses sistem secara *online* melalui *intranet* dikantor. Staff yang akan melakukan penilaian mengakses sistem penilaian kinerja karyawan yang di akses dengan menyambungkan komputer ke jaringan *intranet* kantor dan membukanya melalui *web browser*. Begitu juga dengan supervisor yang akan melakukan penilaian, harus menyambungkan ke jaringan *intranet* yang telah disediakan di kantor, agar dapat mengakses sistem penilaian kinerja karyawan. Berikut ini adalah spesifikasi sistem kebutuhan (*system requirement*) atau kemampuan dari program aplikasi Penilaian kinerja karyawan yang akan di bangun.

#### 1. Use Case Diagram

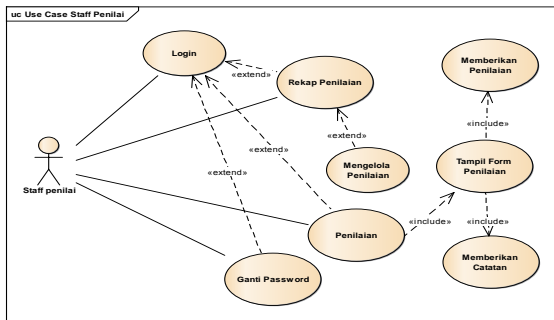
Perancangan use case akan menampilkan bagaimana seseorang (aktor) memanfaatkan sistem atau menggunakan sistem yang ada. aktor berhubungan langsung dengan *use case*.

Adapun yang bertindak sebagai aktor pada *website* ini adalah *adminstrator*, Staff Penilai dan Supervisor.



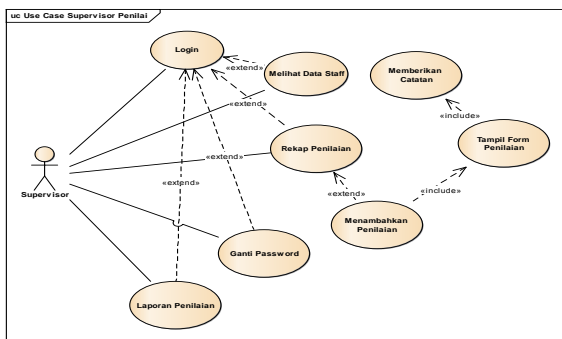
Gambar 2. Usecase Diagram Halaman Administrator

Pada halaman ini, administrator dapat mengelola data, Administrator lain, Mengelola data staff, mengelola data staff penilai, mengelola data supervisor penilai, mengelola data posisi staff, mengelola data lokasi kantor, mengelola periode penilaian, melihat laporan penilaian.



Gambar 3. Usecase Diagram Halaman Staff penilai

Staff penilai dapat melakukan login ke sistem penilaian kinerja karyawan, dapat mengelola penilaian, dapat melihat rekap penilaian, dapat mengganti password.



Gambar 4. Usecase Diagram Halaman Supervisor

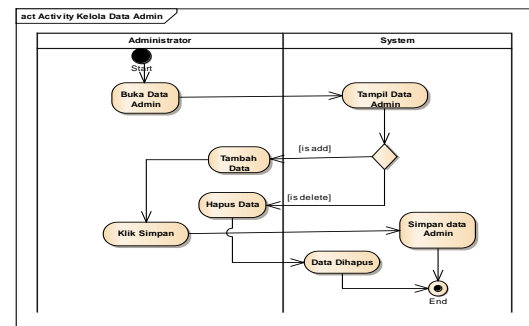
Supervisor dapat melakukan login ke sistem penilaian kinerja karyawan, melihat data staff, melihat rekap penilaian & Mengelola Penilaian, melihat laporan penilaian, mengganti password untuk login akun .

2. Activity Diagram

Activity Diagram atau diagram aktivitas merupakan gambaran aliran kerja atau aktivitas dari sebuah sistem atau proses bisnis yang terdapat pada aplikasi perangkat lunak. Activity diagram menggambarkan aktivitas sistem yang dilakukan actor.

a. Activity Diagram Halaman Administrator.

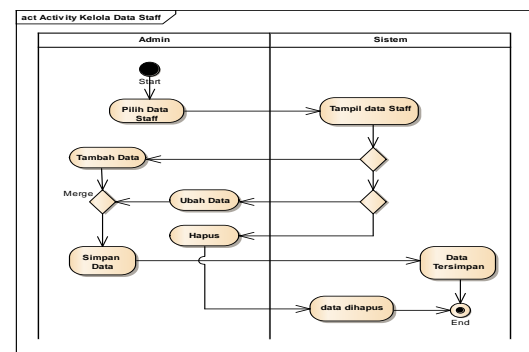
1. Activity Diagram Kelola Data Administrator



Gambar 5. Activity Diagram Kelola Data Administrator

Setelah administrator melakukan login system dan membuka data admin, maka akan tampil data administrator secara keseluruhan, dimana administrator dapat melakukan tambah data dan hapus data administrator lain.

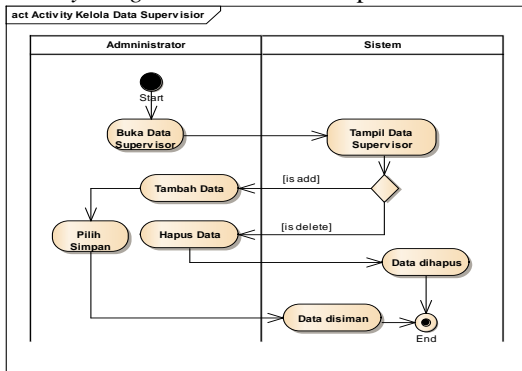
2. Activity Diagram Kelola Data Staff



Gambar 6. Activity Diagram Kelola Data Staff

Setelah administrator melakukan login system dan membuka data staff, maka akan tampil data administrator secara keseluruhan, dimana administrator dapat melakukan tambah data dan hapus data staff yang akan dilakukan penilaian.

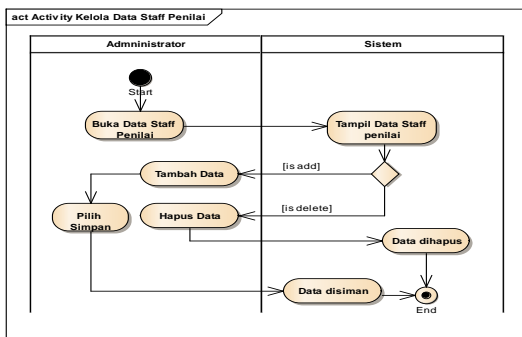
3. Activity Diagram Kelola Data Supervisor



Gambar 7. Activity Diagram Kelola Data Supervisor

Setelah administrator melakukan login system dan membuka data supervisor, maka akan tampil data administrator secara keseluruhan, dimana administrator dapat melakukan tambah data dan hapus data supervisor yang dapat melakukan penilaian.

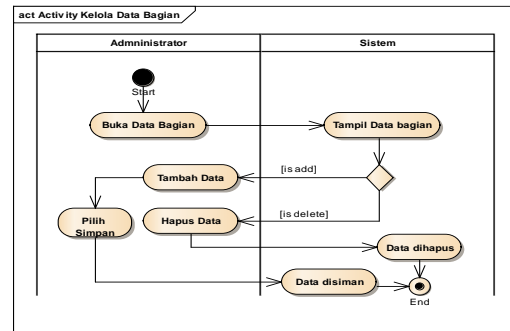
4. Activity Diagram Kelola Data Staff Penilai



Gambar 8. Activity Diagram Kelola Data Staff Penilai

Setelah administrator melakukan login system dan membuka data staff penilai, maka akan tampil data administrator secara keseluruhan, dimana administrator dapat melakukan tambah data dan hapus data staff penilai yang dapat login ke sytem dan melakukan penilaian terhadap rekan sejawat.

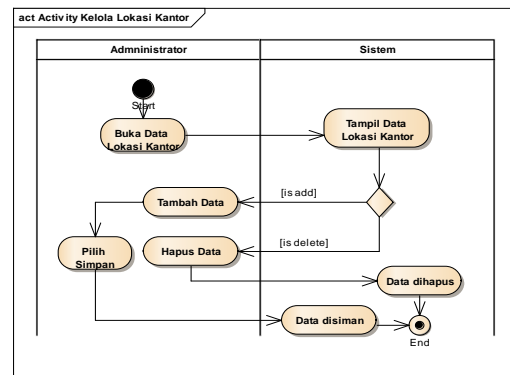
5. Activity Diagram Kelola Data Posisi



Gambar 9. Activity Diagram Kelola Data Posisi

Setelah administrator melakukan login system dan membuka data posisi, maka akan tampil data administrator secara keseluruhan, dimana administrator dapat melakukan tambah data dan hapus data posisi.

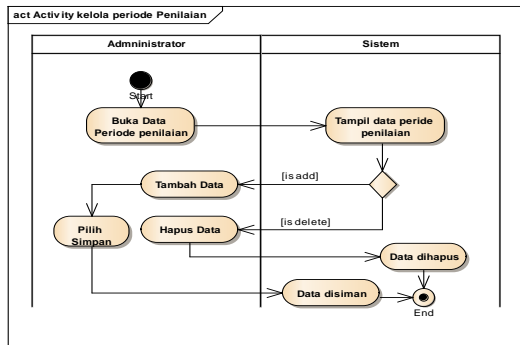
6. Activity Diagram Kelola Data Lokasi Kantor



Gambar 10. Activity Diagram Kelola Data Lokasi Kantor

Setelah administrator melakukan login system dan membuka data lokasi kantor, maka akan tampil data administrator secara keseluruhan, dimana administrator dapat melakukan tambah data dan hapus data lokasi kantor cabang.

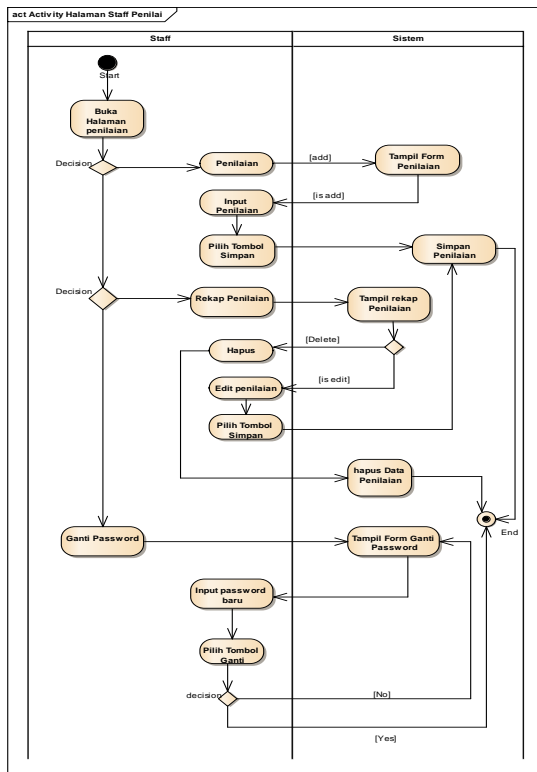
7. Activity Diagram Kelola Periode Penilaian



Gambar 11. Activity Diagram Kelola Data Periode Penilaian

Setelah administrator melakukan login system dan membuka data periode, maka akan tampil data administrator secara keseluruhan, dimana administrator dapat melakukan tambah data dan hapus data periode penilaian.

b. Activity Diagram Halaman Staff Penilai

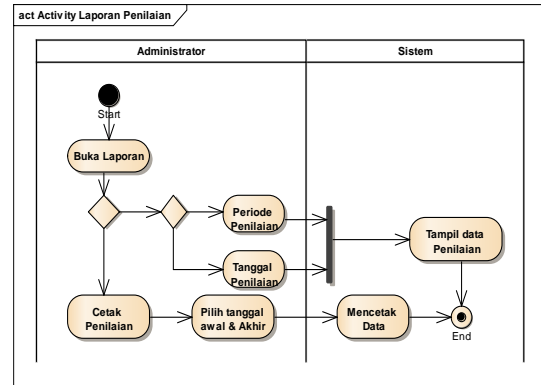


Gambar 12. Activity Diagram Halaman Staff penilai

Setelah staff penilai melakukan login ke system, dan membuka halaman penilaian, maka

staff penilai dapat melakukan penilaian rekan sejawat, melihat dan mengelola rekap penilaian yang telah di berikan kepada rekan sejawat, jika ada penilaian yang perlu di revisi, staff penilaian dapat melakukan edit data.

8. Activity Diagram Laporan Penilaian

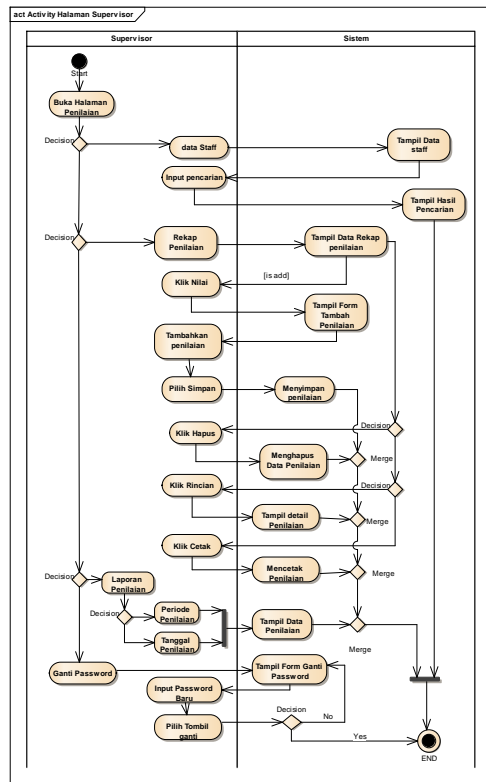


Gambar 13. Activity Diagram Laporan Penilaian

Untuk dapat melihat laporan penilaian user dapat memilih periode penilaian atau dengan memilih tanggal penilaian, selain itu juga user dapat mencetak hasil laporan penilaian.

c. Activity Diagram Halaman Supervisor





Gambar 14. Activity Diagram Penilaian Oleh Supervisor

Pada halaman supervisor, supervisor dapat melihat data staff, melihat laporan dan melakukan penilaian yang telah dilakukan penilaian sebelumnya oleh staff penilai, sehingga mendapatkan nilai akhir dari penilaian periode tersebut.

## 5.2 Implementasi Sistem

Pada tahap implementasi sistem merupakan suatu tahap dimana sistem informasi dapat dipakai sebagaimana tujuan yang diharapkan. Terdapat beberapa tahap aktivitas yang dilakukan, mulai dari rencana implementasi, kegiatan implementasi sampai tindak lanjut implementasi.

Agar implementasi berjalan dengan baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan, maka suatu susunan rencana implementasi harus disusun dengan baik. Rencana dimaksudkan untuk mengukur besaran waktu, biaya dan resiko yang akan terjadi ketika implementasi berlangsung.

Dari perancangan sistem yang telah di buat, maka di peroleh tampilan yang meliputi form input, proses dan output.

### 1. Form Login

Gambar 15. Tampilan Login Administrator

Sebelum melakukan explore data dan melakukan penilaian, user harus melakukan login dengan memasukkan username dan password yang benar.

### 2. Form Penilaian Oleh Staff Penilai.

No.	Kriteria Penilaian	Nilai	Catatan
1.	Mengerti Akan kebutuhan dan Kerangka acuan Karyawan		
2.	Mengerti dan menanggapi risiko masalah yang terkait dengan kerangka acuan		
3.	Efektif dalam berkomunikasi dengan rekan kerja, supervisor, counterpart, pemegang saham		
4.	Sangat respon terhadap permintaan dan instruksi		
5.	berhasil kerja/penilaian dan pencapaian dan tanggung jawab (termasuk laporan, penilaian dan saran)		

Gambar 16. Tampilan Form Penilaian Oleh Staff penilai

Form di atas, merupakan form untuk penginput penilaian yang dilakukan oleh staff penilai. Yang sebelumnya di lakukan menggunakan kertas dan dilakukan perhitungan rating secara manual, selanjutnya hasil peniaian tersebut akan langsung masuk ke halaman supervisor untuk dilakukan penilaian oleh supervisor, tanpa menunggu karyawan penilai selesai melakukan penilaian terhadap karyawan yang akan dinilai.

### 3. Form Penilaian Oleh Supervisor

No.	Kriteria Penilaian	Nilai Oleh Karyawan	Catatan Oleh Karyawan	Nilai Oleh Supervisor	Catatan Oleh Supervisor
1.	Mengerti Akan kebutuhan dan Kerangka acuan Karyawan	6	sempurna		
2.	Mengerti dan menanggapi risiko masalah yang terkait dengan kerangka acuan	6	sempurna		
3.	Efektif dalam berkomunikasi dengan rekan kerja, supervisor, counterpart, pemegang saham	6	sempurna		
4.	Sangat respon terhadap permintaan dan instruksi	5	sempurna		
5.	berhasil kerja/penilaian dan pencapaian dan tanggung jawab (termasuk laporan, penilaian dan saran)	4	sempurna		

Gambar 17. Tampilan Form Penilaian Oleh Supervisor.




Setelah staff penilaian melakukan penilaian, dan meklik simpan, otomatis data tersebut langsung dapat di akses oleh supervisor dan supervisor dapat langsung melakukan penilaian dengan mempertimbangkan nilai yang dimasukan oleh staff penilai, tanpa harus menunggu staff penilai menyerahkan form yang di isi menggunakan kertas.

#### 4. Hasil Akhir Penilaian.

Setelah dilakukan penilaian oleh staff penilai dan supervisor, maka akan dihasilkan nilai akhir, sebagai pertimbangan supervisor dalam mempertahankan kontrak kerja maupun promosi jabatan karyawan tersebut.

**EMPLOYEE PERFORMANCE APPRIASIAL**  
**PENILAIAN KINERJA KARYAWAN**

  
**YAYASAN KASIH SUWITNO**

Periode Penilaian : 2019-01-01 s/d 2019-12-31

Kode Penilaian : 0906190008 Tgl Penilaian : 2019-06-11  
 Kode Karyawan Penilai : KP05 Nama Karyawan Penilai : Kevin  
 Nip Karyawan : 201902060001 Nama Karyawan : Bobby  
 Kode Supervisor : SPV0006 Nama Supervisor : Nurdianto  
 Lokasi Kantor : SETIABUDI Tipe Kontrak : Tetap

No.	Kriteria Penilaian	Nilai Kinerja Oleh Karyawan	Catatan Oleh Karyawan	Nilai Kinerja Oleh Supervisor	Catatan Oleh Supervisor
1.	Mengerti Akan kebutuhan dan Kerangka acuan Karyawan	5	semua tanggung jawab yang sudah di setujui dalam kontrak / kerangka acuan sudah di capai secara efs	4	membutuhkan sedikit upaya untuk meningkatkan pencapaian tanggung jawab dalam beberapa hal yang terca
2.	Mengerti dan menanggapi risiko,masalah yang terkait dengan kerangka acuan	5	semua tanggung jawab yang sudah di setujui dalam kontrak / kerangka acuan sudah di capai secara efs	4	membutuhkan sedikit pencapaian tanggung jawab dalam beberapa hal yang terca
3.	Efektif dalam berkomunikasi dengan rekan kerja, supervisor, counterpart, pemegang saham	5	semua tanggung jawab yang sudah di setujui dalam kontrak / kerangka acuan sudah di capai secara efs	5	semua tanggung jawab yang sudah di setujui dalam kontrak / kerangka acuan sudah di capai secara efs
4.	Sangat respon terhadap permintaan dan instruksi	4	membutuhkan sedikit upaya untuk meningkatkan pencapaian tanggung jawab dalam beberapa hal yang terca	4	membutuhkan sedikit upaya untuk meningkatkan pencapaian tanggung jawab dalam beberapa hal yang terca
5.	Kualitas kerja/penilaian dan pencapaian dan tangung jawab (termasuk laporan, penilaian dan saran)	3	memerlukan upaya untuk meningkatkan pencapaian satu atau lebih tanggung jawab yang sudah di identifi	4	membutuhkan sedikit upaya untuk meningkatkan pencapaian tanggung jawab dalam beberapa hal yang terca
	Nilai Rata-Rata	4.4		4.2	

Secara keseluruhan hasil penilaian Adalah : **Memuaskan**

Catatan Oleh Karyawan Penilai	Masukan dari Supervisor atau Catatan Karyawan
perlu peningkatan kinerja pada point 4 dan 5	Perlu lebih meningkatkan Kualitas Pekerjaan
Nama Supervisor	Nama Supervisor Ke-2
Nurdianto	Kevin

**Gambar 18. Hasil Akhir Penilaian**

#### 5. Form Untuk menampilkan Laporan

Ruang Administrator || Sistem Penilaian Kinerja Karyawan || 19-06-2019 20:17  
Selamat Datang, ROSADI || ADM01

CARI BERDASARKAN	
Periode Penilaian	-pilih <input type="button" value="Cari"/>
Periode Penilaian	-pilih <input type="button" value="Cetak"/>
Tanggal Penilaian	Dari Tanggal <input type="text" value="dd/mm/yyyy"/>
	Sampai Tanggal <input type="text" value="dd/mm/yyyy"/> <input type="button" value="Cari"/>
	Dari Tanggal <input type="text" value="dd/mm/yyyy"/>
	Sampai Tanggal <input type="text" value="dd/mm/yyyy"/> <input type="button" value="Cetak"/>

**Gambar 19. Tampilan Form Laporan Penilaian**

Dengan disimpannya penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan sistem database, maka akan mempermudah supervisor dalam melihat hasil penilaian dalam setiap periode, tanpa harus membuka arsip penilaian yang sebelumnya masih dalam bentuk kertas atau *hard copy*. Hanya dengan memilih tanggal penilaian atau periode penilaian, supervisor dapat melihat data penilaian kinerja karyawan periode yang sudah pernah dilakukan penilaian.

#### 6. Tampilan Laporan Penilaian.

**EMPLOYEE PERFORMANCE APPRIASIAL**  
**PENILAIAN KINERJA KARYAWAN**

  
**YAYASAN KASIH SUWITNO**

Data Penilaian

Kode Penilaian	NIP	Nama staff	Tanggal Penilaian	Nilai Rata-Rata Oleh Karyawan Penilai	Catatan Oleh Karyawan Penilai	Nilai Rata-Rata Oleh Supervisor	Masukan Oleh Supervisor Atau Catatan Karyawan	Hasil Penilaian
0906190001	201905030001	Reni	2019-06-11	4.4	perbaikan pada poin nomor 1	4.4	perlu peningkatan kualitas pekerjaan	Memuaskan
0906190002	201202230003	Anisa	2019-06-11	4.2	perlu ditingkatkan pada point no 4	4.6	perlu ditingkatkan pada point no 4 & 5	Memuaskan
0906190003	201304120004	Rika	2019-06-11	5.2	memiliki performance yang baik	5	melebihi Harapan	Melebihi Harapan
0906190004	201410210005	Ria	2019-06-11	4.4	perlu peningkatan pada point 3 dan 5	4.2	perlu di tangkai karena kelainan pekerjaan	Memuaskan
0906190005	201802010002	Sri Dewi	2019-06-11	4.6	perlu peningkatan pada point 1 dan 2	4.6	cukup baik, namun perlu peningkatan di point no 5	Memuaskan
0906190006	201802120001	Audi	2019-06-11	5.4	baik secara keseluruhan	5.4	melebihi harapan	Melebihi Harapan
0906190007	201905030002	Riky	2019-06-11	3.8	perlu peningkatan kinerja agar lebih baik lagi	4.2	perlu peningkatan kualitas kerja	Kurang Memuaskan
0906190008	201902060001	Boby	2019-06-11	4.4	perlu peningkatan kinerja pada point 4 dan 5	4.2	Perlu lebih meningkatkan Kualitas Pekerjaan	Memuaskan
0906190009	201904060001	Saiful	2019-06-11	5	sudah memenuhi standar kinerja dengan baik	5	semua tugas di laksanakan dengan baik	Memuaskan
2108190001	201105020001	Johannaes	2019-08-21	5.4	cepatnya			Melebihi Harapan
2108190002	201905030002	Riky	2019-08-21	6	memuaskan	4	memuaskan	Memuaskan

**Gambar 20. Laporan Periode Penilaian 2019.**

### 7. Simpulan

Dari hasil pengamatan dan perancangan sistem penilaian kinerja karyawan pada Yayasan Kasih Suwitno, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan diantaranya sebagai berikut :

1. Sistem penilaian kinerja karyawan pada yayasan kasih suwitno masih menggunakan cara tradisional, dimana penilaian dilakukan dalam

- form kertas. Hal tersebut dapat merepotkan dalam proses perhitungan nilai rata-rata penilaian.
2. Pada sistem penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara tradisional, penyimpanan arsip data hasil penilaian kinerja karyawan juga memerlukan ruang yang cukup besar, sehingga menyulitkan dalam proses penyimpanan data hasil penilaian.
  3. Dengan adanya aplikasi sistem penilaian kinerja karyawan berbasis web, maka mempermudah penilaian dan dapat melihat hasil penilaian secara langsung setelah selesai melakukan penilaian.
  4. Sistem informasi penilaian kinerja karyawan merupakan aplikasi sistem yang terkomputerisasi yang dibuat berbasis *web* dengan *database* dan terpusat, penyimpanan hasil penilaian juga dalam bentuk digital, selain mengurangi ruang penyimpanan hasil penilaian, juga mempermudah dalam pengelolaan data dan laporannya.
  5. Karena sistem yang terintegrasi, maka pihak pusat atau supervisor, dapat lebih cepat menerima hasil penilaian oleh staff penilai, sehingga akan mempermudah dalam proses penilaian oleh supervisor.
  6. Hasil penilaian kinerja karyawan tersimpan dalam bentuk data digital yang terintegrasi, sehingga mempermudah dalam melihat hasil penilain kinerja karyawan setiap periode penilaian, yang bertujuan untuk melihat perkembangan kinerja karyawan yang ada di Yayasan Kasih Suwitno untuk selanjutnya sebagai bahan pertimbangan perpanjangan kontrak maupun promosi jabatan.

## 8. Referensi

- A.S, R., & M.salahuddin. (2018). *Rekayasa Perangkat Lunak terstruktur dan Berorientasi Objek*. Bandung: Informatika.
- Agung, D., Sulistiowati, R., Lemantara, J., Vol, J., & Tahun, N. (2016). ISSN 2338-137X Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai Berdasarkan Metode Graphic Rating Scale Pada Rumah Sakit PHC Surabaya ISSN 2338-137X, 06(7), 1–7.
- Aldo, D., & Informasi, S. (2019). SATIN – Sains dan Teknologi Informasi Sistem Pakar Diagnosa Penyakit Limfoma dengan Metode Certainty Factor, 5(1).
- Andini, S., & Arif, M. F. (2017). Rancang Bangun Sistem Informasi Pusat Pelatihan Dan Penilaian Kinerja Karyawan Pada Sentra Pendidikan Bank Rakyat Indonesia (Bri) Padang BeRBASIS WEB ISSN:2086-4981, 10(1), 40–52.
- Efrando, A. (2019). SATIN – Sains dan Teknologi Informasi Monitoring pada Server STMIK Amik Riau dengan Menggunakan Suricata Melalui Notifikasi Bot Telegram, 5(1).
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. (B. Seda, Ed.) (Cetakan Ke). Jakarta: PT. Buku Seru.
- Kurniawan, J. A., Sulistiowati, & Mastan, I. A. (2016). Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai Berbasis Web Menggunakan Metode Scoring System Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur Issn 2338-137X, 5(5), 1–8.
- Magai, A., Winarno, W. W., Nasiri, A., Ring, J., Utara, R., Catur, C., ... Indonesia, Y. (2018). Analisis Efisiensi Sistem Informasi Kinerja Pegawai Berbasis Komputer Pada Dinas Pariwisata Di Kabupaten Sleman Yogyakarta, XIII(November), 24–33.
- Munawar. (2018). *Analisis Perancangan Sistem Berorientasi Objek dengan UML*. Bandung: Informatika.
- Safitri, K., & Waruwu, F. T. (2017). Berprestasi Dengan Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process ( Studi Kasus : PT . Capella Dinamik Nusantara Takengon ), 1(1), 17–21.