
SISTEM INFORMASI PENILAIAN KARYAWAN BERBASIS WEB PADA PT HOME FAUCETS INDONESIA

Rina Agustin, Yesy Diah Rosita, Joko Ristono
Program Studi Teknik Informatika, Fakultas Teknik Universitas Islam Majapahit
Email: rinaagustin3rd@gmail.com

Abstrak

PT Home Faucets Indonesia adalah salah satu Perusahaan yang memiliki karyawan kurang lebih 100 orang. Karyawan merupakan salah satu aset terpenting yang dimiliki oleh Perusahaan. Dengan adanya karyawan yang berkualitas maka Perusahaan bisa dengan mudah mewujudkan tujuannya. Salah satu cara yang dilakukan PT Home Faucets Indonesia untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas adalah melakukan penilaian secara berkala terhadap kinerja karyawan. Semua proses penilaian masih dilakukan secara manual yang membutuhkan banyak data yang saling terpisah serta membutuhkan waktu yang cukup lama, karyawan juga tidak pernah tahu kriteria apa saja yang dinilai. Dalam melakukan penelitian, metodologi yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Tahap pertama yaitu observasi terhadap sistem yang, tahap kedua wawancara dengan *user* yang terkait, tahap terakhir studi literatur dari berbagai sumber yang dapat membantu peneliti dalam membuat hasil kerja sebuah sistem informasi yang dibutuhkan. Hasil dari penelitian yang dilakukan yaitu sebuah sistem informasi penilaian karyawan berbasis web dengan menggunakan metode penilaian 360 derajat. Sistem tersebut dapat diakses 4 jenis *user* yaitu Admin sebagai user utama untuk mengelola fungsi utama sistem dan data master, *user* HRD untuk mengelola pelanggaran serta memantau laporan hasil penilaian, user karyawan yang menilai diri sendiri dan rekan kerja serta user atasan yang menilai bawahan. Sistem tersebut dapat mempercepat proses penilaian serta mampu menambah motivasi kerja karyawan.

Kata kunci : Penilaian, Kinerja Karyawan, Metode 360 Derajat.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen kunci yang penting untuk meraih kesuksesan dalam bersaing untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia bagi organisasi khususnya bagi sebuah Perusahaan merupakan hal yang penting. Salah satu unsur sumber daya manusia pada manajemen yaitu adanya karyawan pada Perusahaan.

Mengatur karyawan bukanlah hal yang mudah. Karakter, latar belakang serta budaya karyawan yang berbeda-beda membuat Perusahaan harus mempunyai banyak cara agar karyawan bisa memberikan hasil yang terbaik bagi Perusahaan.

PT Home Faucets Indonesia merupakan salah satu Perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang produksi Peralatan Sanitary. PT Home Faucets Indonesia mempunyai karyawan dengan jumlah kurang lebih 100 orang. Seperti Perusahaan lainnya, PT Home Faucets Indonesia juga menginginkan tujuan yang dimiliki tercapai, salah satu faktor yang menentukan tercapainya tujuan tersebut adalah sumber daya manusia khususnya karyawan yang dimiliki.

Salah satu cara yang dilakukan PT Home Faucets Indonesia untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas adalah melakukan penilaian secara berkala terhadap kinerja karyawan. Semua proses penilaian masih dilakukan secara manual yang membutuhkan banyak data yang saling terpisah serta membutuhkan waktu yang cukup lama, karyawan juga tidak pernah tahu kriteria apa saja yang dinilai.

Oleh karena itu dibutuhkan sebuah sistem yang bisa mengatasi permasalahan penilaian karyawan pada PT Home Faucets Indonesia. Dari pemaparan masalah diatas bisa ditarik sebuah rumusan masalah yaitu Bagaimana merancang Sistem informasi yang bisa digunakan oleh PT Home Faucets Indonesia untuk menilai kinerja karyawan sesuai dengan batasan yang telah ditentukan oleh Perusahaan?.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk merancang serta membangun sistem informasi penilaian karyawan berbasis web pada PT Home Faucets Indonesia yang bisa diakses oleh Admin, HRD, karyawan dan atasan sesuai dengan batasan atau prosedur yang telah ditetapkan oleh Perusahaan agar penilaian yang selama ini berjalan

di Perusahaan bisa lebih bermanfaat dan mempercepat proses penilaian.

Batasan-batasan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Sistem yang dirancang adalah berbasis web dengan menggunakan PHP & MySQL.
2. Sistem yang dirancang adalah sebuah sistem penilaian dengan menggunakan metode 360 derajat.
3. Diperlukan beberapa informasi terkait penilaian karyawan baik melalui wawancara secara langsung maupun dengan kuisioner.
4. Perancangan basis data yang berkaitan dengan karyawan dan penilaian.
5. Menganalisa kebutuhan informasi yang diperlukan untuk mendukung kegiatan operasional Perusahaan terutama dalam bidang penilaian kinerja karyawan
6. Sistem yang dirancang mempunyai tampilan yang mudah dipahami oleh pengguna.
7. Pengguna sistem antara lain administrasi HRD, kepala HRD, karyawan serta atasan karyawan

2. TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama dilakukan oleh Nanta Sooraksa, Pitikhate Sooraksa (2016). Dengan judul *Hybrid Fuzzy-Conventional Method to Improve 360-Degree Performance Appraisal*. Sebagai solusi dari penilaian karyawan dan pembobotan yang tidak adil, mereka mempresentasikan pendekatan untuk pemodelan fuzzy hibrida dan pengembangan penilaian konvensional untuk penilaian kinerja 360 derajat. Evaluator bisa berasal dari diri sendiri, bawahan, pengawas, rekan kerja, pelanggan, dan tim terkait.

Penelitian kedua dilakukan oleh Nadiyah Muhana Sabitah, Heru Susilo (2017) dengan judul *Implementasi Metode Penilaian Kinerja 360 degree Feedback untuk Mengukur Soft Competence Karyawan Study Kasus PT Petrokimia Gresik*. Penilaian *360 degree feedback* adalah salah satu metode yang digunakan PT Petrokimia Gresik untuk mengukur *soft competence* karyawan merupakan penilaian akan karakter dan perilaku karyawan. Metode ini dilakukan dengan melibatkan seluruh karyawan yang ada dalam perusahaan. pimpinan, rekan kerja serta bawahan.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Soleh, Hani Dewi Ariessanti, Indraningrum, Yuliawan (2018) dengan judul *360 Degree View of Employee Design To Get Know Your Employee From Every Angel On Blood Trasfussion Unit PMI Tangerang District*. Hasil dari penelitian ini yaitu sebuah

sistem informasi penilaian karyawan dengan desain 360 derajat yang dirancang dengan tiga hak akses, yaitu Admin yang dapat mengendalikan sistem secara keseluruhan, Pemimpin yang dapat menyediakan kegiatan sistem pemantauan, Pengguna atau Karyawan yang dapat menggunakan sistem sesuai kebutuhan.

Penilaian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki (Helfert, 1996).

Hasibuan (2000:87) menyatakan bahwa penilaian kinerja karyawan adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Kriteria yang dinilai dalam evaluasi atau penilaian perilaku meliputi penilaian kepemimpinan, kerjasama, dedikasi, kesetiaan, kejujuran, loyalitas, dan partisipasi pegawai.

Dari beberapa pengertian menurut para ahli tentang penilaian kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan evaluasi hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Penilaian kinerja karyawan dilakukan untuk mengetahui tingkat kemampuan karyawan atau *skill* yang mereka punya.

Metode Penilaian Kinerja 360 Derajat

Jenis penilaian yang digunakan adalah menggunakan metode 360 derajat. Menurut Linman (2007), metode penilaian 360 derajat adalah metode evaluasi yang menggabungkan umpan balik dari para pegawai itu sendiri, rekan kerja, atasan, para bawahannya dan pelanggan.

Penilaian karyawan 360 derajat pada PT Home Faucets Indonesia melibatkan karyawan, atasan, dan HRD karyawan. Nilai tersebut nantinya akan digabungkan juga dengan absensi karyawan serta data pendukung lainnya.

Pedoman Penilaian PT Home Faucets Indonesia Nilai Kriteria Kinerja Karyawan

Pada periode setahun sekali, setiap kepala bagian menyerahkan hasil penilaian terhadap kinerja anak buahnya kepada bagian HRD yang berupa Form penilaian yang berisi kriteria tertentu.

Absensi Karyawan

Penilaian juga menggunakan nilai absensi yang berasal dari pembobotan poin absensi sesuai ketentuan.

Tabel 1 Bobot Pemotongan Absensi Karyawan

No	Jenis IMP	Keterangan	Bobot Absensi
1	Sakit	Sakit dengan surat dokter.	- 0,5 poin
2	Ijin	Ijin keperluan pribadi	-1 poin
3	Terlambat	Datang terlambat	-0,3 poin
4	Alpha	Tidak masuk tanpa Keterangan	-2 poin

Setelah dikalikan sesuai dengan pembobotan absensi kemudian menghitung prosentasi Nilai Absensi, dengan rumus:

$$\frac{\text{Total Ijin Meninggalkan Tugas}}{\text{Total Hari Kerja}} \times 100\% \dots (1)$$

Hasil prosentase akhir kemudian dikonversi sesuai ketentuan berikut:

Tabel 2 Konversi Nilai Absensi

No	Prosentase	Nilai Absensi
1	91% - 100%	10 poin
2	81% - 90%	9 poin
3	71% - 80%	8 poin
4	61% - 70%	7 poin
5	51% - 60%	6 poin
6	41% - 50%	5 poin
7	31% - 40%	4 poin
8	21% - 30%	3 poin
9	11% - 20%	2 poin
10	1% - 10%	1 poin
11	0%	0 poin

Masa Kerja Karyawan

Masa kerja karyawan juga mempengaruhi penilaian terhadap karyawan. Semakin lama masa kerja karyawan maka penambahan poin penilaian juga semakin tinggi.

Tabel 3 Bobot Nilai Masa Kerja

No	Masa Kerja	Bobot Penambahan Poin
1	0-1 tahun	0 poin
2	2-3 tahun	1 poin
3	4-5 tahun	2 poin
4	6-7 tahun	3 poin
5	8-9 tahun	4 poin
6	10-11 tahun	5 poin
7	12-13 tahun	6 poin
8	14-15 tahun	7 poin
9	16-17 tahun	8 poin
10	18-19 tahun	9 poin
11	20 tahun lebih	10 poin

Nilai Pelanggaran Karyawan

Setiap pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan juga dimasukkan poinnya kedalam penilaian. Poinnya tergantung dari ketentuan Perusahaan.

Nilai Akhir

Total nilai akhir merupakan penjumlahan dari semua sub penilaian mulai dari nilai kriteria, absensi, masa kerja hingga pelanggaran. Perhitungannya sebagai berikut:

$$N = (A + B) + C - D \dots (2)$$

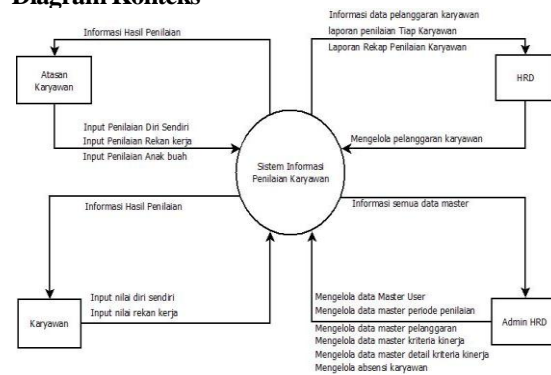
Keterangan:

- A = Nilai Absensi
- B = Masa Kerja
- C = Nilai Kriteria Kinerja
- D = Nilai pelanggaran
- N = Nilai Akhir

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Perancangan Sistem

Diagram Konteks



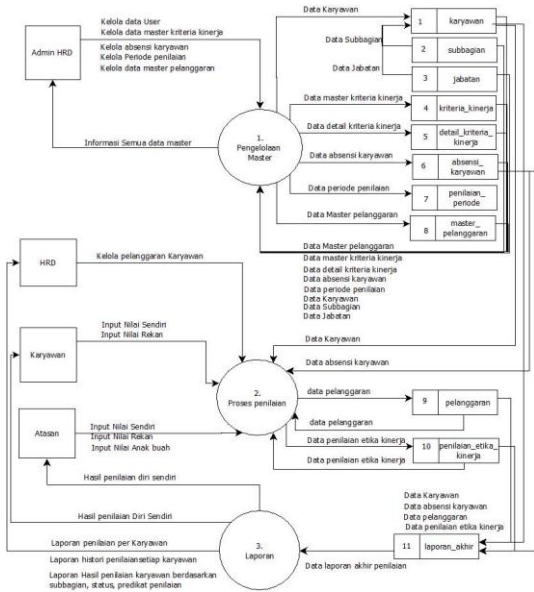
Gambar 1 Diagram Konteks

Dalam sistem yang dibangun, secara garis besar sistem memiliki 3 jenis user yaitu Admin sebagai user utama dari sistem yang mengatur data master, absensi karyawan dan periode penilanan, Admin HRD sebagai pengelola pelanggaran karyawan, user karyawan sebagai user yang melakukan transaksi penilaian

User karyawan dibagi lagi berdasarkan jenis jabatannya. Apabila memiliki jabatan mulai wakasub sampai dengan manager maka bisa melakukan penilaian terhadap diri sendiri, rekan kerja serta bawahan, sementara karyawan dengan jabatan admin dan karyawan biasa hanya bisa melakukan penilaian terhadap diri sendiri dan rekan kerja.

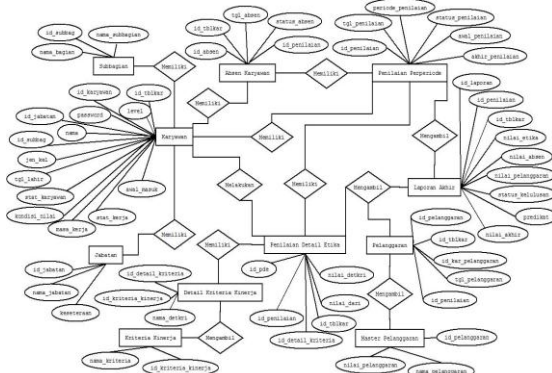
Hasil atau output yang dihasilkan oleh sistem berupa laporan hasil penilaian per karyawan maupun rekap laporan berdasarkan berbagai filter yang bisa dipilih.

DFD Level 0



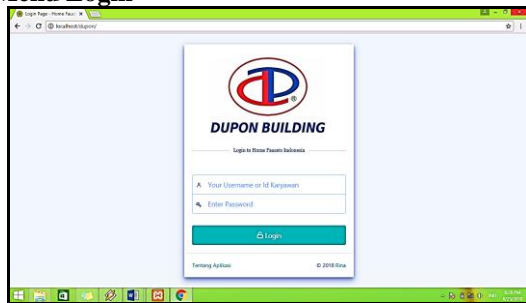
Gambar 2 DFD Level 0

Entity Relationship Diagram (ERD)



Gambar 3 Entity Relationship Diagram (ERD)

Implementasi Program Menu Login

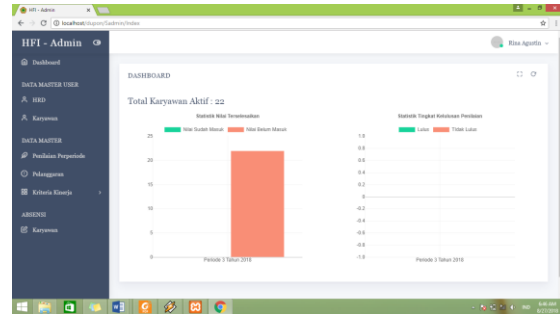


Gambar 4 Menu Login

Halaman *login* untuk semua jenis *user* sama karena gerbang *login* semua berasal dari sistem yang sama. Hanya *user* dengan status aktif

yang bisa *login* kedalam sistem. Untuk masuk ke sistem *user* harus memasukkan *username* dan *password* kemudian klik *login*.

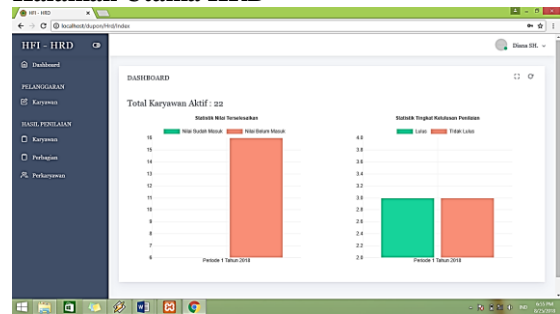
Halaman Utama Admin



Gambar 5 Halaman Utama Admin

Menu halaman utama merupakan halaman awal yang akan terbuka ketika sukses melakukan *login*.

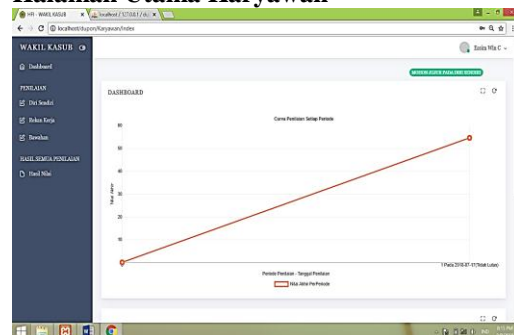
Halaman Utama HRD



Gambar 6 Halaman Utama HRD

Pada dashboard menu HRD terdapat *chart* atau grafik mengenai hasil penilaian pada periode yang sedang diaktifkan. Grafik tersebut merepresentasikan jumlah penilaian yang terselesaikan.

Halaman Utama Karyawan

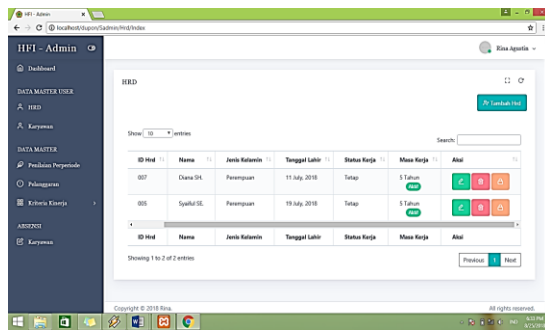


Gambar 7 Halaman Utama Karyawan

Karyawan bisa melihat hasil penilaiannya pada periode yang aktif dalam bentuk *chart* atau diagram. Selain *chart* hasil penilaian, ditampilkan

pula chart sebagai pedoman predikat penilaian karyawan.

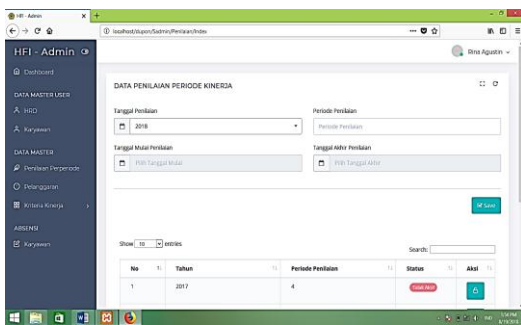
Menu Master User



Gambar 8 Master User

Menu master data *user* digunakan untuk mengolah informasi mengenai *user* yang diperbolehkan mengakses sistem. Secara garis besar, *user* dibagi menjadi 2 jenis yaitu HRD dan Karyawan, *user* karyawan dibagi ke karyawan yang memiliki jabatan dan karyawan biasa. Admin bisa mengelola *user* HRD seperti membuat baru, merubah *user*, menghapus, mengaktifkan maupun menonaktifkan *user* HRD.

Menu Master Periode



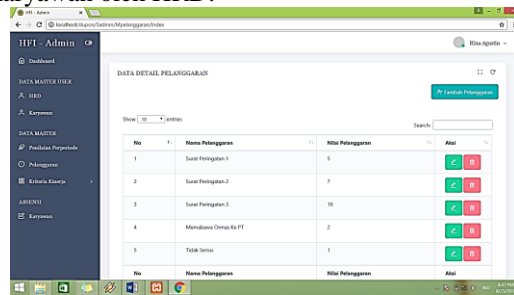
Gambar 9 Master Periode

Menu master periode penilaian digunakan untuk mengolah informasi mengenai periode penilaian yang dilakukan oleh Perusahaan. Periode tersebut digunakan sebagai pembatas periode mana yang ingin diaktifkan dan yang tidak diaktifkan. Penilaian pada PT Home Faucets Indonesia dilakukan setiap 3 bulan sekali. Maka sebelum dimulai penilaian harus dibuatkan periode penilaian yang baru.

Menu Master Pelanggaran

Menu master pelanggaran digunakan untuk mengolah master bobot nilai untuk masing-masing pelanggaran. Pelanggaran ini nantinya yang akan

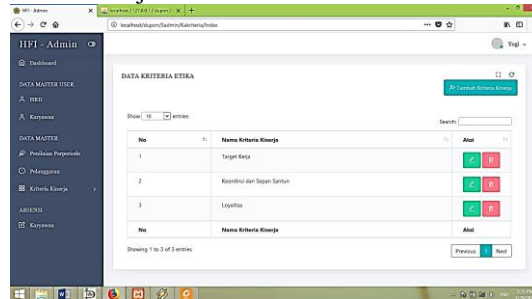
digunakan untuk input mengolah pelanggaran karyawan oleh HRD.



Gambar 10 Tampilan Master Pelanggaran

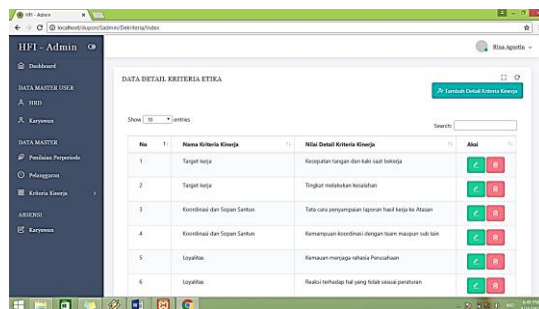
Menu Master Kriteria Kinerja

Menu master kriteria kinerja digunakan untuk mengolah data kriteria apa saja yang digunakan untuk menilai karyawan yang dimiliki oleh Perusahaan. Kriteria tersebut nantinya akan dibagi lagi menjadi sub-sub kecil yang disebut detail kriteria kinerja.



Gambar 11 Master Kriteria Kinerja

Menu Detail Kriteria Kinerja

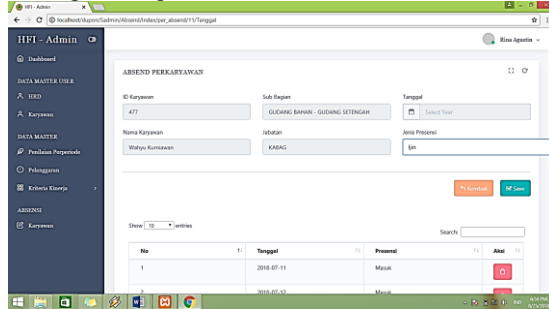


Gambar 12 Master Detail Kriteria Kinerja

Menu master detail kriteria kinerja merupakan sub-sub kecil yang dari master kriteria kinerja. Detail kriteria kinerja juga dibuat dinamis agar mempermudah Perusahaan apabila merubah detail kriteria apa saja yang dinilai dari karyawan. Detail kriteria yang saat ini digunakan berdasarkan pada *form* penilaian karyawan yang lama atau saat ini sedang digunakan oleh PT Home Faucets Indonesia

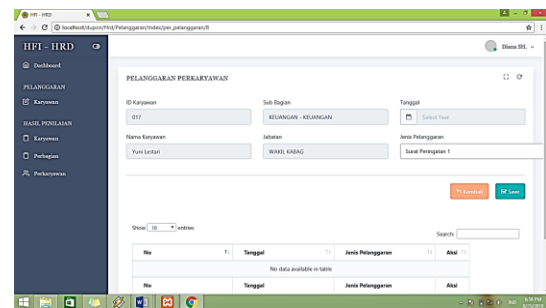
Menu Absensi Karyawan

Menu absensi karyawan merupakan menu untuk memasukkan data kehadiran karyawan setiap harinya. Ijin meninggalkan pekerjaan untuk setiap jenis ijin memiliki bobot pengurangan nilai masing-masing.



Gambar 13 Absensi Masing-masing karyawan

Pelanggaran Karyawan



Gambar 14 Form Pelanggaran

Pada PT Home Faucets Indonesia mempunyai buku katalog khusus untuk mencatat pelanggaran masing-masing karyawan, catatan tersebut kemudian digunakan untuk penilaian karyawan.

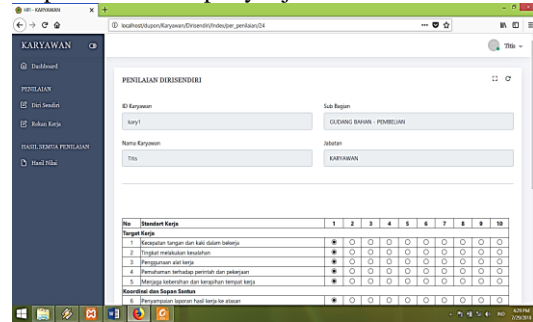
Dalam sistem ini, katalog karyawan yang pada sistem lama masih secara manual menggunakan kertas dialihkan langsung untuk bisa dimasukkan dan disimpan kedalam sistem. Untuk mengisi pelanggaran HRD hanya tinggal memanggil master pelanggaran serta bobot nilai yang telah disediakan.

Penilaian Diri Sendiri

Karyawan dibagi menjadi 2 jenis yaitu karyawan pemegang jabatan dan karyawan yang tidak mempunyai jabatan. User karyawan yang tidak mempunyai jabatan hanya bisa melakukan 2 aksi penilaian yaitu penilaian terhadap diri sendiri dan terhadap rekan kerja.

Sedangkan karyawan yang mempunyai jabatan bisa melakukan 3 aksi yaitu menilai diri sendiri, menilai rekan kerja dan menilai bawahan.

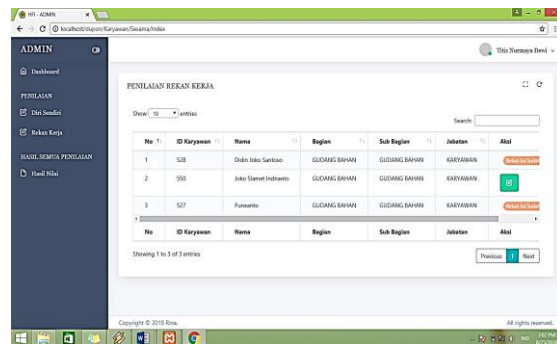
Proses penilaian diri sendiri bisa dilakukan oleh karyawan baik yang mempunyai jabatan maupun tidak mempunyai jabatan.



Gambar 15 Form Penilaian Diri Sendiri

Karyawan bisa melakukan penilaian untuk dirinya sendiri. Skala penilaian untuk masing-masing sub kriteria adalah 1-10. Jumlah kriteria dibatasi 13 kriteria, karena nilai maksimal adalah 150. Diasumsikan nilai dari kriteria 130, 10 poin absensi dan 10 poin masa kerja.

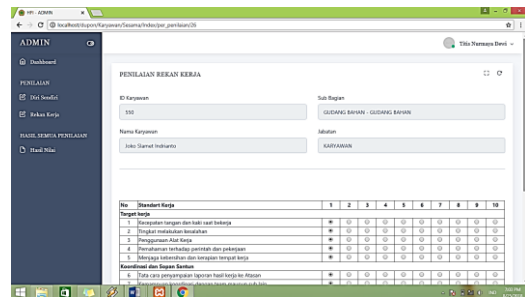
Penilaian Rekan Kerja



Gambar 16 Menu Penilaian Rekan Kerja

Menu penilaian rekan kerja digunakan untuk menilai rekan kerja yang satu level atau satu jabatan. Masing-masing karyawan hanya diberikan akses untuk menilai satu karyawan saja dalam satu periode penilaian.

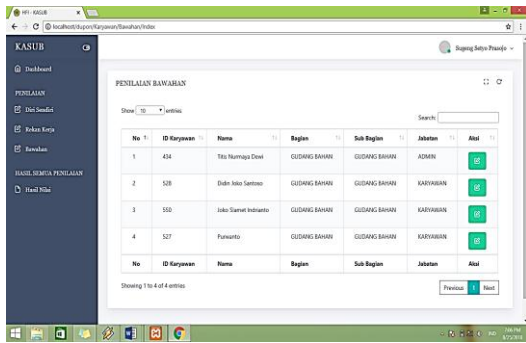
Form Penilaian Rekan Kerja



Gambar 17 Form Penilaian Rekan Kerja

Proses serta tampilan form penilaian rekan kerja sama seperti form penilaian diri sendiri.

Proses Penilaian Bawahan

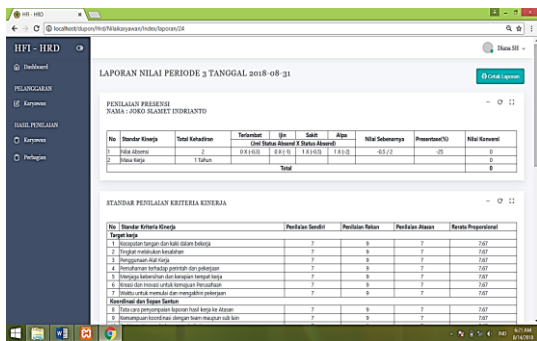


Gambar 18 Menu Penilaian Bawahan

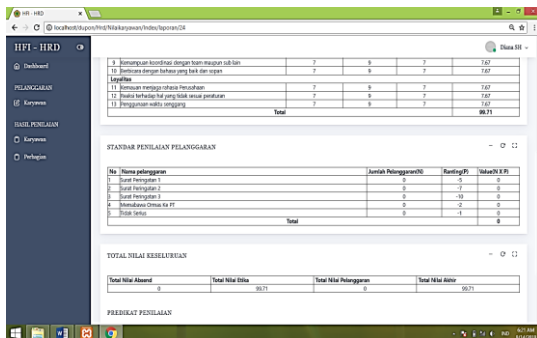
Menu penilaian bawahan hanya bisa diakses oleh karyawan yang memegang jabatan mulai dari waksub sampai dengan manager. Setiap pemegang jabatan bisa memberikan penilaian untuk bawahan yang berada dalam sub bagiannya.

Form yang digunakan untuk menilai bawahan juga sama seperti form penilaian diri sendiri dan rekan kerja.

Laporan Hasil Penilaian



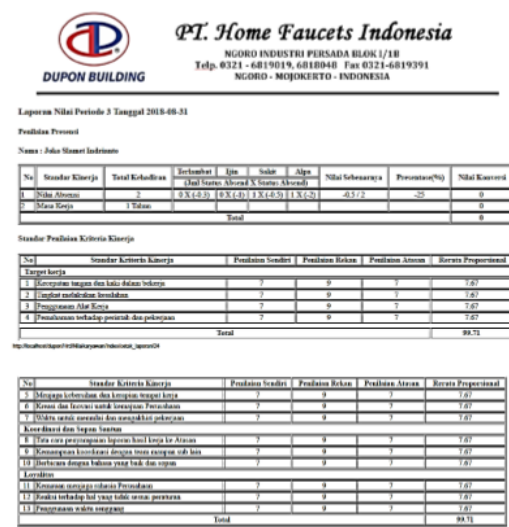
Gambar 19 Hasil Penilaian (Bagian 1)



Gambar 20 Hasil Penilaian (Bagian 2)

Laporan ini bisa diakses oleh karyawan ketika karyawan sudah dinilai oleh atasan, rekan kerja dan diri sendiri. Selain ditampilkan dilayar, laporan

nilai per karyawan juga bisa dicetak sebagai dokumen .pdf



Gambar 21 Laporan Hasil Penilaian.pdf

Laporan Rekap Penilaian Karyawan

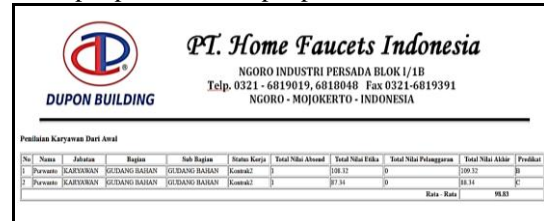


Gambar 22 Laporan Rekap Penilaian Karyawan

Laporan rekap hasil penilaian kinerja karyawan ini merupakan laporan yang bisa kita filter atau pilih sesuai dengan filter yang telah disediakan. Kita bisa memilih untuk mencetak laporan berdasarkan subbagian, status karyawan, predikat penilaian bahkan secara keseluruhan.

Laporan Histori Penilaian Karyawan

Laporan rekap ini merupakan laporan histori masing-masing karyawan dari mulai pertama dia mendapat penilaian sampai penilaian terakhir.



Gambar 23 Laporan Histori Penilaian Karyawan

Laporan histori penilaian karyawan sangat dibutuhkan oleh bagian HRD untuk memberikan mereka masukan atau rekomendasi status karyawan.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan penelitian tentang sistem informasi penilaian karyawan berbasis web pada PT Home Faucets Indonesia, dapat disimpulkan beberapa hal antara lain:

1. Aplikasi ini dapat digunakan untuk 4 jenis pengguna yaitu admin, HRD, karyawan dan atasan dengan fungsi yang berbeda setiap jenis pengguna.
2. Aplikasi ini dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan yang berasal dari diri sendiri, rekan kerja dan atasan.
3. Aplikasi ini dapat digunakan untuk membuat rekomendasi evaluasi hasil kerja untuk menentukan kontrak atau status karyawan.
4. Aplikasi ini dapat digunakan untuk membuat laporan penilaian setiap karyawan, membuat rekap laporan berdasarkan subbagian, status karyawan, predikat penilaian serta laporan rekap histori penilaian setiap karyawan

Saran

Dalam pembuatan Sistem Informasi Penilaian Karyawan Berbasis Web pada PT Home Faucets Indonesia ini masih banyak hal yang dapat dikembangkan, seperti :

1. Program aplikasi yang dikembangkan bisa digunakan di instansi lain tidak hanya di perusahaan namun masih harus diperbaiki beberapa bagian yang masih kurang.
2. Laporan hasil penilaian dapat ditambahkan lagi jenisnya seperti laporan tahunan atau periode lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Fathansyah, 2015, *Basis Data*, Bandung, Informatika.

Indrajani, 2011, *Perancangan Basis Data dalam All in 1*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta.

Ilham Prastya (2018), *Metode Waterfall | Metode Pengembangan Sistem Waterfall Menurut Sommerville*, Diperoleh pada 24 Mei 2018 dari: Pusat belajar Para Pelajar Indonesia, <http://pelajarindo.com/metode-waterfall-menurut-sommerville/>

Jogiyanto, H.M., 2005, *Analisis dan Desain Sistem Informasi*, Andi, Yogyakarta.

Kumpulan Definisi (2015), *Tujuan penilaian Kinerja Pegawai Menurut Ahli*, Diperoleh 22 Juli 2018 dari: KumpulanDefinisi.com, <http://www.kumpulandefinisi.com/2015/09/tujuan-penilaian-kinerja-pegawai-menurut-ahli.html>

Nadiyah Muhana Sabitah, Heru Susilo, 2017, *Implementasi Metode Penilaian Kinerja 360 degree Feedback untuk Mengukur Soft Competence Karyawan Study Kasus PT Petrokimia Gresik*, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Malang.

Soleh, Hani Dewi Ariessanti, Indraningrum, Yuliawan, 2018, *360 Degree View of Employee Design To Get Know Your Employee From Every Angel On Blood Trasfussion Unit PMI Tangerang District*, STMIK Raharja, Universitas Budi Luhur, Jakarta.

Sooraksa Nanta, Sooraksa Pitikhate, 2016, *Hybrid Fuzzy-Conventional Method to Improve 360—Degree Performande Appraisal*, School of Human Resource Development National Institute of Development Administration, Bangkok – Thailand.