

**SISTEM APLIKASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN BERBASIS WEB PADA  
PD. PALMAEKA JAKARTA****WEB-BASED EMPLOYEE PERFORMANCE ASSESSMENT APPLICATION SYSTEM  
PD. PALMAEKA JAKARTA****Arkan Nur Robby<sup>1</sup>, Muhammad Noer Khoirudin<sup>2</sup>, Hasanah<sup>3</sup>**

Program Studi Sistem Informasi, Fakultas Sains dan Teknologi

Universitas Raharja

JL. Jendral Sudirman No.40 Modern Cikokol Tangerang 151171

<sup>1</sup>arkan@raharja.info, <sup>2</sup>muhammad.noer@raharja.info, <sup>3</sup>hasanah@raharja.info**ABSTRAKSI**

Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang kemudian dihubungkan dengan visi yang diemban oleh perusahaan. Pada saat ini penilaian kinerja karyawan pada PD. Palmaeka, masih dilakukan secara manual dengan mengacu pada tabel-tabel yang telah ditentukan, penilaian karyawan memerlukan waktu yang cukup lama dalam penilaian kinerja serta menerima hasil penilaian, dan bahkan sering terjadi kesalahan dalam proses penilaian. Dari permasalahan tersebut, peneliti membuat sistem aplikasi penilaian kinerja karyawan berbasis *web*, dengan menggunakan metode pengumpulan data wawancara dengan pembimbing lapangan, studi *literature* yang mendukung penyelesaian masalah, dan *Unified Modelling Language* (UML) untuk perancangan sistem dan pengujian perangkat lunak. Diharapkan dengan adanya analisa ini dapat menghasilkan keakuratan data, mempercepat proses penilaian karyawan, dan data yang dihasilkan tersimpan dengan baik sehingga mudah dicari apabila sewaktu-waktu dibutuhkan.

**Kata Kunci:** Penilaian, Karyawan, *Unified Modelling Language*

**ABSTRACT**

*Performance valuation is an activity comparing actual performance with standards set by the company which is then linked to the vision carried out by the company. At the moment the employee performance valuation on PD. Palmaeka, is still done manually by referring to predetermined tables, employee appraisals require a long time in performance appraisal and receive the results of the appraisal, and often even errors occur in the appraisal process. From these problems, researchers made web-based employee performance valuation application system, using data collection methods of interviews with field mentors, literature studies that support problem solving, and Unified Modeling Language (UML) for system design and software testing. It is expected that this analysis can produce data accuracy, speed up the employee appraisal process, and the resulting data is stored properly so that it is easy to find if at any time needed.*

**Keywords:** Valuation, Employees, *Unified Modeling Language*

**1. PENDAHULUAN**

Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang kemudian dihubungkan dengan visi yang diemban oleh perusahaan. Kualitas kerja akan diketahui dengan menggunakan penilaian yang diberikan oleh manajemen, semakin baiknya kualitas kerja dari karyawan akan memberikan manfaat positif bagi perusahaan.

PD. Palmaeka didirikan pada tanggal 11 Januari 2000. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi tepung dan makanan yang berlokasi di Cengkareng, Jakarta Barat. Wilayah distribusi perusahaan tidak hanya mencakup Jakarta tetapi juga di wilayah sekitar Jawa Barat. Klien Perusahaan beragam, mulai dari

pemasok pasar tradisional, toko hingga pabrik pengolahan makanan seperti bakso, pabrik pangsit. Pada saat ini penilaian kinerja karyawan pada PD. Palmaeka, masih dilakukan secara manual dengan mengacu pada tabel-tabel yang telah ditentukan, penilaian karyawan memerlukan waktu yang cukup lama dalam penilaian kinerja serta menerima hasil penilaian, dan bahkan sering terjadi kesalahan dalam proses penilaian. Diharapkan dengan adanya aplikasi ini dapat menghasilkan keakuratan data, mempercepat proses penilaian karyawan, dan data yang dihasilkan tersimpan dengan baik sehingga mudah dicari apabila sewaktu-waktu dibutuhkan. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengambil judul "SISTEM APLIKASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN BERBASIS WEB PADA PD. PALMAEKA JAKARTA".

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan di bahas pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana proses pengolahan data penilaian kinerja karyawan yang berjalan saat ini?
2. Bagaimana kendala yang dihadapi pada proses penilaian kinerja karyawan PD Palmaeka ?
3. Bagaimana rancangan sistem aplikasi penilaian kinerja karyawan PD. Palmaeka?

**2. METODOLOGI PENELITIAN**

**Sistem Yang Berjalan**

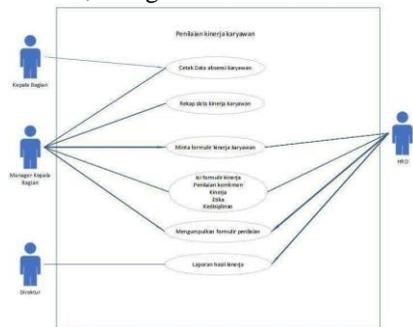
Untuk menganalisa sistem yang berjalan, pada penelitian ini digunakan program *Unified Modelling Language* (UML) untuk menggambarkan prosedur dan proses yang berjalan saat ini.

**Prosedur Sistem Yang Berjalan**

Untuk menganalisis sistem yang berjalan, penulis menggunakan *Use case diagram* untuk menggambarkan prosedur dan proses yang berjalan saat ini, sebagai berikut:

**Use Case Diagram**

Untuk menganalisis sistem yang berjalan, penulis menggunakan *Use case diagram* untuk menggambarkan prosedur dan proses yang berjalan saat ini, sebagai berikut:



**Gambar 1 Use Case Diagram** Sistem Penilaian Kinerja Karyawan

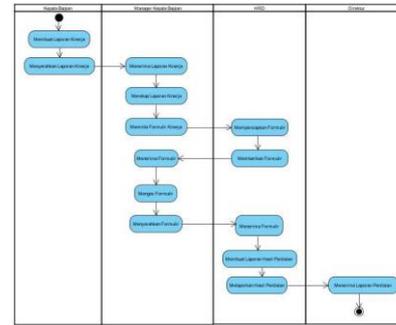
Berdasarkan Gambar 1 *use case diagram* sistem Penilaian Kinerja Karyawan:

- a. 1 *system* yang mencakup seluruh pengolahan.
- b. 4 *actor* yang melakukan kegiatan yaitu: HRD, Kepala Bagian, Manajer Kepala Bagian dan Direktur.
- c. 6 *use case* yang dilakukan diantaranya: Mencetak data absensi karyawan, Rekap Data Kinerja, Meminta Formulir Kinerja, Isi Formulir Penilaian Kinerja, Mengumpulkan Formulir Penilaian, dan Laporan Hasil Penilaian.

**Activity Diagram Sistem Yang Berjalan**

*Activity Diagram* ini untuk menggambarkan rangkaian aliran aktifitas baik proses bisnis maupun *use case*. Dapat juga digunakan untuk memodelkan *action* yang akan dilakukan saat sebuah operasi

dieksekusi, dan memodelkan hasil dari *action* tersebut.



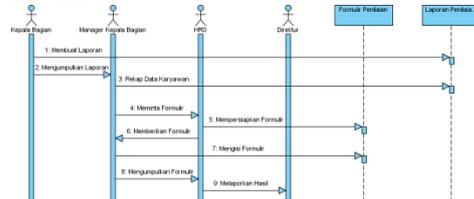
**Gambar 2 Activity Diagram** Sistem Penilaian Kinerja Karyawan

Berdasarkan Gambar 2 *activity diagram* sistem Penilaian Kinerja Karyawan:

- a. 1 *initial node* yang merupakan mengawali kegiatan.
- b. 4 *Swimlane* yaitu: HRD, Kepala Bagian, Manajer Kepala Bagian dan Direktur.
- c. 14 *action, state* dari sistem yang mencerminkan eksekusi suatu aksi,
- d. 1 *final node* yang merupakan akhir kegiatan.

**Sequence Diagram Sistem Yang Berjalan**

Dari keterangan di atas dapat digambarkan dengan *sequence diagram* mengenai informasi sistem yang berjalan saat ini, sehingga dengan diagram ini dapat menggambarkan pergerakan sebuah objek dan pesan yang terjadi di dalam sistem penyampaian informasi.



**Gambar 3 Sequence Diagram** Sistem Penilaian Kinerja Karyawan

Berdasarkan Gambar 3 *sequence diagram* sistem Penilaian Kinerja Karyawan:

- a. 4 *actor* yang melakukan kegiatan, yaitu: HRD, Kepala Bagian, Manajer Kepala Bagian dan Direktur.
- b. 2 *Lifeline objek entity* antar muka yang saling berinteraksi, yaitu Laporan Penilaian Kinerja Karyawan dan Formulir Penilaian Kinerja.
- c. 9 *Message*, yang memuat informasi-informasi tentang aktifitas yang dapat dilakukan oleh *actor*.

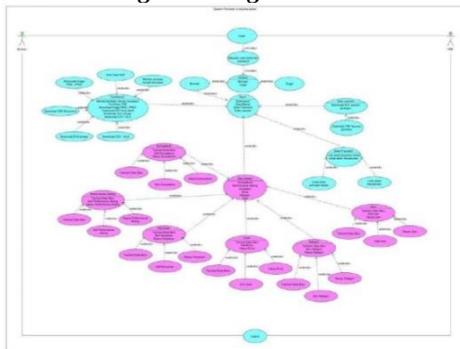
**Rancangan Sistem Usulan**

Untuk menganalisa dan merancang sitem yang diusulkan pada penelitian ini digunakan program Umllet UML untuk menggambarkan *Use Case Diagram*, *Activity Diagram*, *Sequence Diagram* dan *Class Diagram* yang akan diusulkan.

**Prosedur Sistem Usulan**

HRD (Human Resources Development) dapat menyiapkan data karyawan, laporan data absensi karyawan, laporan prestasi lalu memberikannya kepada direktur seleksi karyawan terbaik pada PD. Palmaeka, lalu direktur menseleksi karyawan terbaik akan memasukan data laporan yang diberikan oleh HRD (Human Resources Development), setelah data berhasil terinput dari bagian direktur, HRD akan seleksi karyawan terbaik akan menentukan kriteria, bobot dan klasifikasi. Setelah proses analisa selesai maka akan muncul data seluruh yang mengikuti seleksi karyawan terbaik dan normalisasi lalu akan muncul perbandingan berdasarkan nilai tertinggi dan terendah. Lalu HRD (Human Resources Development) seleksi karyawan terbaik akan memberikan pengumuman melalui PDF via email ke seluruh karyawan.

**Use case Diagram Yang Diusulkan**

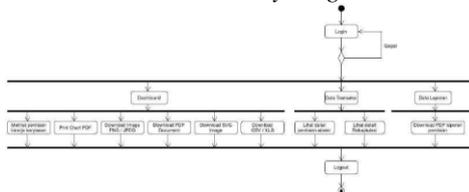


**Gambar 4** Use case diagram system yang diusulkan Berikut penjelasan dari gambar 4 use case diagram yang diusulkan yaitu

1. Ada 1 (satu) sistem yang menggambarkan keseluruhan proses.
2. Terdiri 1 (satu) aktor yaitu site Direktur.
3. Terdiri 13 (tiga belas) use case terdiri dari Login, Menu, Dashboard, Data Master, Data Transaksi, Data Laporan, Kompetensi, Performance Rating, Karyawan, Divisi, Kategori, User, logout.

**Activity Diagram Direktur Yang Diusulkan**

Berikut ini adalah activity diagram usulan Direktur



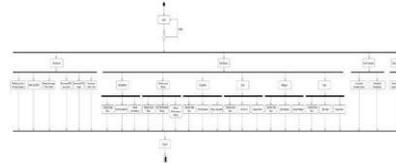
**Gambar 5** Activity Diagram Usulan Direktur Berikut adalah penjelasan dari gambar 5 activity diagram usulan Direktur :

1. Ada 1 (satu) intial node, obyek diawal.
2. Terdapat empat belas action state yang menggambarkan adanya eksekusi dari suatu aksi yang terdapat pada sistem.

3. Terdapat lima fork node, agar dapat membagi aliran action menjadi lebih dari satu untuk masuk ke beberapa aliran secara bersamaan.
4. Terdapat satu decision node, untuk menggambarkan pada saat melakukan login, ada dua kemungkinan yang pertama apabila login salah akan error dan apabila login benar maka akan tampil menu.
5. Terdapat satu activity final node, objek untuk mengakhiri keseluruhan kegiatan

**Activity Diagram HRD Yang Diusulkan**

Berikut ini adalah activity diagram usulan HRD

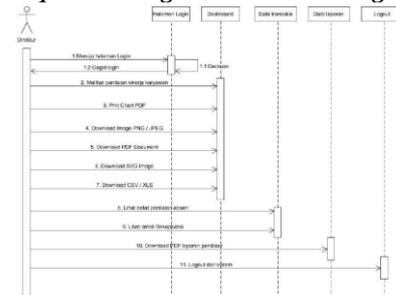


**Gambar 6** Activity Diagram Usulan HRD

Berikut adalah penjelasan dari gambar 6 activity diagram usulan HRD :

1. Ada 1 (satu) intial node, obyek diawal.
2. Terdapat tiga puluh sembilan action state yang menggambarkan adanya eksekusi dari suatu aksi yang terdapat pada sistem.
3. Terdapat dua belas fork node, agar dapat membagi aliran action menjadi lebih dari satu untuk masuk ke beberapa aliran secara bersamaan.
4. Terdapat satu decision node, untuk menggambarkan pada saat melakukan login, ada dua kemungkinan yang pertama apabila login salah akan error dan apabila login benar maka akan tampil menu.
5. Terdapat satu activity final node, objek untuk mengakhiri keseluruhan kegiatan

**Sequence Diagram Direktur Yang Diusulkan**



**Gambar 7** Sequence diagram Direktur yang diusulkan

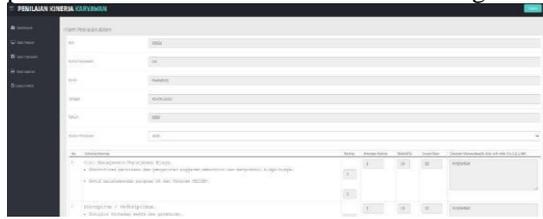
Berikut adalah penjelasan dari gambar 7 sequence diagram Direktur usulan :

1. Ada 1 (satu) aktor yang terdiri yaitu Direktur.
2. Terdapat lima lifeline yaitu: Halaman Login, Dashboard, Data transaksi, Data laporan, Logout.
3. Terdapat sebelas message yang menggambarkan terjadinya komunikasi,



### Tampilan Form Penilaian Absen

Dibawah ini merupakan rancangan tampilan form penilaian absen berdasarkan klasifikasi dengan



**Gambar 15** Sistem Tampilan form penilaian absen

### Tampilan Tambah Karyawan Baru

Dibawah ini merupakan rancangan Program tampilan analisa dengan mengisi form biodata yang diperlukan.



**Gambar 16** Tampilan Analisa

### Konfigurasi Sistem Usulan

#### Spesifikasi Perangkat Keras (*Hardware*)

Perangkat keras yang dibutuhkan oleh admin untuk dapat menjalankan sistem seleksi karyawan terbaik ini adalah sebagai berikut :

1. Prosesor : intel i3 6100
2. Monitor : 15 inch
3. Printer : HP deskjet 2600
4. RAM : 4 GB
5. Harddisk : 1 TB

#### Spesifikasi Perangkat Lunak (*software*) Admin

1. Sistem operasi : *Windows 10*
2. *Web Browser* : *Google Chrome*
3. *Web server* : *Apache*
4. *Database* : *MySQL*
5. *Text editor* : *Notepad ++*
6. Wifi dan jaringan LAN (*local area network*)

#### Hak Akses (*Brainware*)

Pada sistem penunjang keputusan seleksi karyawan terbaik ini ada user yang menjalaninya yaitu :

1. Hrd
2. Direktur.

## 4. SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya perihal laporan Skripsi tentang “Sistem Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Web Pada PD. Palmaeka Jakarta”. berdasarkan rumusan masalah pada BAB I dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem Penelitian Kinerja Karyawan belum Optimal karena dalam proses penilaian masih dengan cara manual yang memerlukan waktu yang

cukup lama dalam penilaian kinerja serta menerima hasil penilaian, dan bahkan sering terjadi kesalahan dalam proses penilaian.

2. Untuk melakukan proses penilaian terhadap karyawan dengan menggunakan kriteria-kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya perlu adanya sistem yang sudah terkomputerisasi sehingga penilaian lebih mudah dan user pun tidak melakukan penilaian secara manual yang terlalu rumit.

3. Untuk merancang aplikasi penilaian kinerja karyawan mampu memberikan informasi secara cepat dan akurat yang dapat di akses secara online, maka dibuatlah sebuah aplikasi yang berbasis web yang mampu memberikan informasi secara cepat dan akurat.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- [1] S, Rosa dan Shalahuddin, M. 2013. Rekayasa Perangkat Lunak Terstruktur dan Berorientasi Objek. Bandung: Informatika Bandung.
- [2] Desmira, dan Rizal Fauzi. 2015. Perancangan Aplikasi Pengenalan Pendidikan Islam Berbasis Android Untuk Pendidikan Anak Usia Dini. Jurnal Sistem Informasi Vol 2 39-46.
- [3] Hartono, Bambang. 2013. Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- [4] Saefullah, Asep. Nur Azizah. Andri Ansyah. 2015. Perancangan Sistem Informasi Monitoring Antrian Pembayaran Kuliah Pada LKM Perguruan Tinggi Raharja. CCIT Journal. Volume 9, No.1 September 2015.
- [5] Supono, Putratama. Virdiandry. 2016. Pemrograman Web dengan Menggunakan PHP dan Framework Codeigniter. Yogyakarta. Depublish.
- [6] Taufiq, Rohmat. 2013. Sistem Informasi Manajemen. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [7] Tiara, Khanna, Dewi Immaniar dan Fiqih Arzia. 2015. Penerapan Sistem Inventory Labotarium Digital Dengan Metode Critical Succes Factor Pada Perguruan Tinggi Raharja. Tangerang: Jurnal CCIT Vol.9 No.1.
- [8] Tohari, Hamim. 2014. Analisis Serta Perancangan Sistem Informasi Melalui Pendekatan UML. Yogyakarta: Andi Offset.
- [9] Winarno, Edy; Ali Zaki, SmithDev. 2014. Pemrograman Web Berbasis HTML5, PHP, dan JavaScript. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.