

RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN BERBASIS WEB PADA PALANG MERAH INDONESIA SURABAYA

Rr Aisyah Nur P¹⁾ Tutut Wuriyanto²⁾ Ayuningtyas³⁾

Program Studi/Jurusan Sistem Informasi

STMIK STIKOM Surabaya

Jl. Raya Kedung Baruk 98 Surabaya, 60298

Email : 1)12410100154@stikom.edu, 2)tutut@stikom.edu, 3)tyas@stikom.edu

Abstract: PMI Surabaya is an organization consists of 192 employees which divided into two levels: 10 employees on manager level and 182 others on operator level. The human resources part are having difficulties assessing employees' performance, such as calculating the value of data that obtained because it's calculated manually, delays in making employees' report of performance that often inhibit their reward/punishment, no data recap of the overall performance assesment of each employee/monthly/annually, and the employees aren't aware of their performance assesment results' detail, so that some of them aren't satisfied with their end result. Based on the description above, a web-based employee performance appraisal application has been made to help the head division input their employees' performance easily, based on DP3 document. This application can help the human resources part to calculate and make a report for their employees' value that has been entered by the division head, as well as helping their overall employees to see their calculation results in detail. By the test results, web-based employee performance assesment can produce reports that contain the results of employee's performance appraisal, reports of which employees that receives reward/punishment, and reports of employees performance appraisal history. Also, the employees can evaluate themselves using this new web-based app.

Keywords: Website, Palang Merah Indonesia, Penilaian Kinerja, Rating Scale.

Palang Merah Indonesia (PMI) adalah sebuah organisasi perhimpunan nasional di Indonesia yang bergerak dalam bidang sosial kemanusiaan. PMI dibentuk dengan tugas pokok membantu pemerintah Indonesia di bidang sosial kemanusiaan. Tugas-tugas kemanusiaan itu meliputi kesiapsiagaan bantuan dan penanggulangan bencana, pelatihan pertolongan pertama untuk sukarelawan, pelayanan kesehatan dan kesejahteraan masyarakat, serta pelayanan transfusi darah. Atas dasar rasa kemanusiaan dan semangat kesukarelawan.

Menurut Kasmir (2016), pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan harus pula diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. Penilaian kerja karyawan dilakukan meliputi hasil kerja, jangka waktu serta perilaku karyawan. Penilaian ini yang dikenal dengan nama "penilaian kinerja". Dengan banyaknya karyawan yang dimiliki PMI Surabaya dengan jumlah 192 karyawan yang dibagi tiap levelnya yaitu 10 level manajer dan 182 level operator membuat bagian seksi kepegawaian kesulitan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan, seperti kesulitan perhitungan nilai dari data yang didapatkan karena masih menggunakan perhitungan manual, keterlambatan dalam pembuatan laporan penilaian kinerja karyawan yang sering menghambat dalam pemberian *reward/punishment*, belum adanya rekam data dari keseluruhan penilaian kinerja setiap karyawan/setiap bulan/setiap tahun, dan karyawan belum mengetahui detail dari hasil penilaian kinerja karena karyawan hanya menerima nilai akhir sehingga menyebabkan beberapa karyawan merasa tidak puas dengan hasil akhir penilaian. Dalam

penilaian kinerja karyawan PMI sudah mengacu pada panduan penilaian kinerja pegawai melalui dokumen daftar pedoman penilaian PMI (DP3) berdasarkan PP No.10 Tahun 1979 dan Surat Edaran Kepala BKN No. 02/SE/1980 (add. terhitung mulai tgl 01 Januari 2014 PP no. 10 tahun 1979 dihapus dan diganti dengan PP no. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil).

Menurut Mondy (2008), metode skala penilaian (*Graphic Rating Scale*) adalah metode penilaian kinerja yang menilai para karyawan berdasarkan faktor-faktor yang telah ditetapkan. Para eluvator mencatat penilaian mereka mengenai kinerja pada sebuah skala. Skala tersebut meliputi beberapa kategori, biasanya dalam angka 5 sampai 7, yang didefinisikan dengan kata sifat seperti luar biasa, memenuhi harapan, atau butuh perbaikan. Perhitungan skor untuk setiap alternatif dalam metode *Graphic Rating Scale* (GRS) adalah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Kriteria} = \Sigma (\text{Nilai Sub Kriteria})$$

Keterangan :

Nilai kriteria = total rata-rata nilai dari subkriteria

Nilai subkriteria = nilai (aktual) Sub Kriteria dibagi jumlah Sub Kriteria

$$\text{Nilai Akhir Penilaian} = \Sigma (\text{Nilai Kriteria} : \text{Jumlah Kriteria})$$

Keterangan :

Nilai akhir penilaian = total nilai dari kriteria

Nilai kriteria = nilai dari tiap-tiap kriteria

Jumlah kriteria = jumlah dari kriteria yang dinilai

Penilaian PMI sendiri menggunakan faktor penilaian dan kategori faktor penilaian yang dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1 Kategori Faktor Penilaian

Konversi Nilai		
A	Amat Baik	91-100
B	Baik	76 - 90
C	Cukup	61 - 75
D	Sedang	51 - 60
E	Kurang	50 - dibawah

Cara menghitung yang dipakai dalam penilaian ini dapat disimulasikan sebagai berikut dengan contoh pada tabel 2:

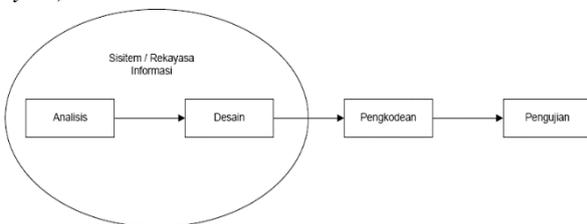
1. Lakukan perhitungan realisasi (aktual) dan dibagi jumlah kriteria sehingga muncul rata-rata nilai kriteria.
2. Hitung jumlah semua nilai kriteria

Tabel 2 Perhitungan Penilaian Kinerja

Kriteria	Subkriteria	Aktual	Nilai
Kriteria1	Subkriteria 1.1	80	80
	Subkriteria 1.2	80	80
	Subkriteria 1.3	60	60
	Subkriteria 1.4	100	100
	rata-rata:	$(80+80+60+100)/4=80$	
Kriteria2	Subkriteria 2.1	75	75
	Subkriteria 2.2	80	80
	Subkriteria 2.3	60	60
	rata-rata:	$(75+80+60)/3= 72$	
Kriteria3	Subkriteria 3.1	70	70
	Subkriteria 3.2	80	80
	rata-rata:	$(70+80)/2=75$	

METODE

Menurut Rosa A. S. dan M. Shalahuddin (2013), dalam *system development life cycle (SDLC) model waterfall*, sering juga disebut model sekuensial linier (*sequential linier*) atau alur hidup klasik (*classic life cycle*).



Pada model air terjun ini terdapat pendekatan yaitu, analisis, desain, pengodean, pengujian, dan tahap pendukung (*support*). Berikut penjelasannya:

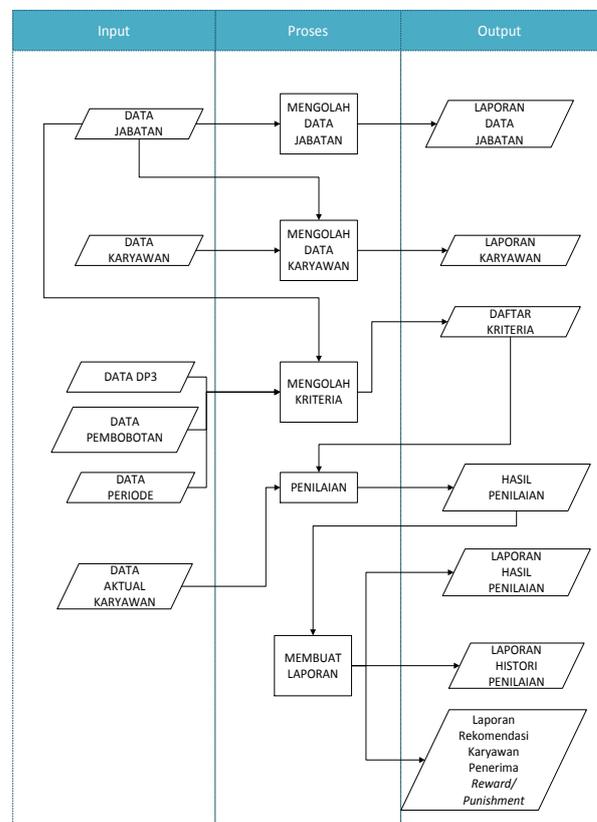
1. Tahap analisis ini merupakan langkah yang penting karena menyangkut pengumpulan informasi tentang kebutuhan konsumen/pengguna.

2. Tahap desain ini sesuai dengan kebutuhan perangkat lunak dari tahap analisis kebutuhan ke representasi desain agar dapat diimplementasikan menjadi program pada tahap selanjutnya.
3. Tahap ketiga pengkodean adalah pembuatan kode program, tahap ini merupakan penerjemahan desain dalam bahasa yang bisa dikenali oleh komputer.
4. Tahap keempat yaitu pengujian, Pengujian fokus pada perangkat lunak secara segi logik dan fungsional dan memastikan bahwa semua bagian sudah diuji. Hal ini dilakukan untuk meminimalisir kesalahan (*error*) dan memastikan keluaran yang dihasilkan sesuai dengan yang diinginkan

Analisa

Langkah-langkah yang dilakukan pada tahap analisis kebutuhan sistem dalam pembuatan aplikasi ini adalah sebagai berikut:

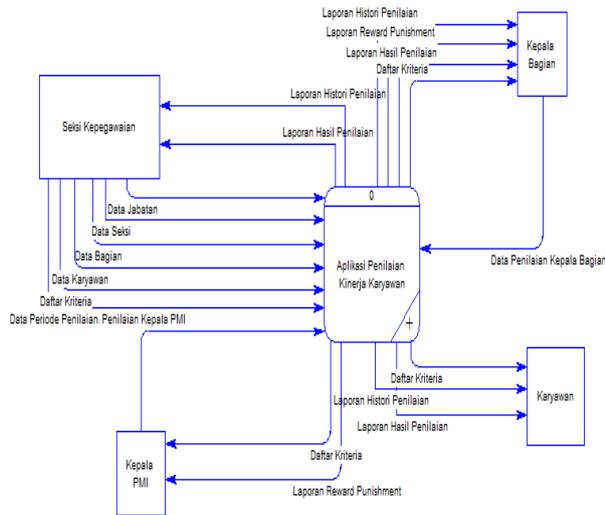
1. Identifikasi masalah yang meliputi wawancara, observasi dan studi literatur.
2. Analisa kebutuhan yang digunakan untuk menganalisa data hasil observasi dan wawancara yang akan digunakan untuk mengetahui informasi mengenai proses bisnis yang terkait dengan penilaian kinerja karyawan pada PMI Surabaya. Proses Penilaian kinerja karyawan dijelaskan pada IPO yang dapat dilihat Gambar 1.



Gambar 1 IPO Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan pada PMI Surabaya Desain

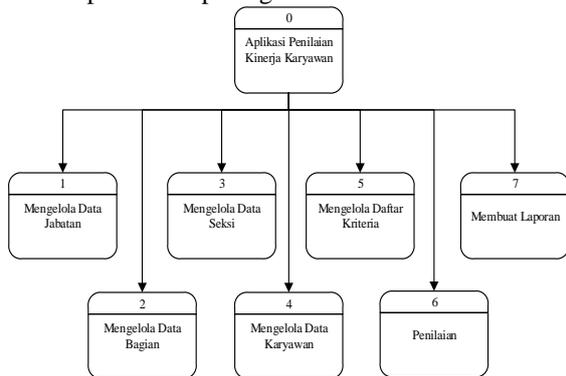
Langkah-langkah yang dilakukan pada tahap desain sistem dalam pembuatan aplikasi ini adalah sebagai berikut:

1. Diagram Alur Sistem (*System Flow*)
2. *Context Diagram*, pada *Context diagram* menggambarkan proses sistem secara umum. Pada aplikasi penilaian kinerja PMI Surabaya terdapat 4 entitas yang terhubung dengan sistem, yaitu Bagian Seksi Kepegawaian, Kepala PMI, Kepala Bagian dan Karyawan. Yang dapat dilihat pada gambar 2.



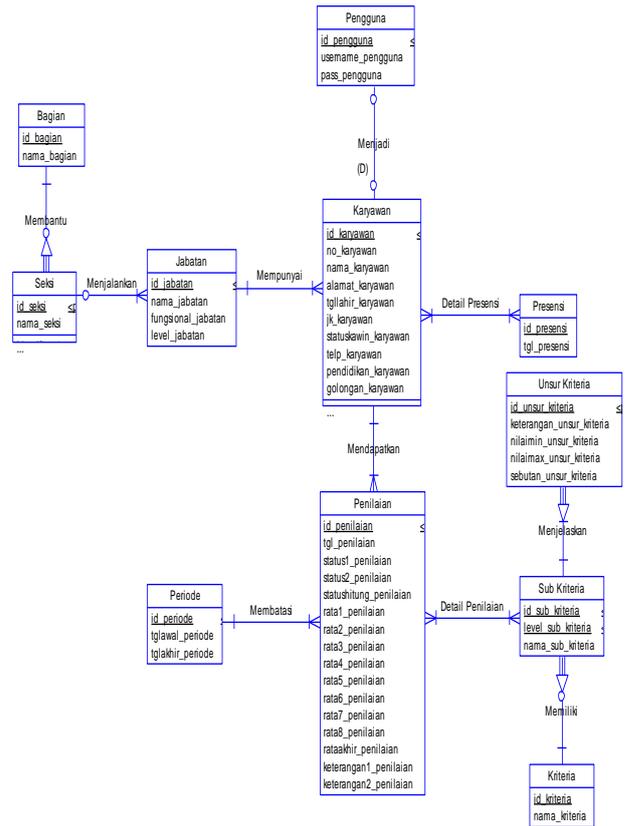
Gambar 2 Context Diagram Penilaian Kinerja

3. Diagram jenjang, Diagram Jenjang Proses merupakan sebuah diagram yang digunakan untuk mendokumentasikan atau menggambarkan fungsi-fungsi yang terdapat dalam aplikasi. Yang dapat dilihat pada gambar 3.

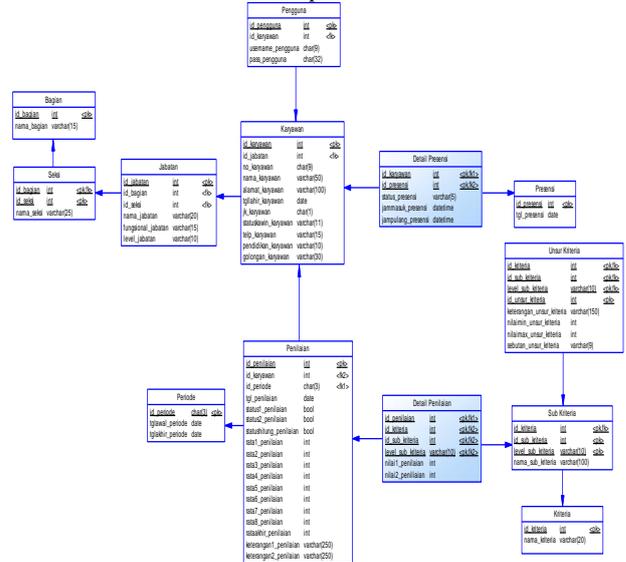


Gambar 3 Diagram jenjang Proses

4. Perancangan Basis Data, Pada tahap merancang skema database digunakan beberapa cara yaitu membuat *Entity Relationship Diagram (ERD)* dan menyusun struktur tabel yang menghasilkan *Conceptual Data Model (CDM)* pada gambar 4 dan *Physical Data Model (PDM)* pada gambar 5



Gambar 4 Conceptual Data Model



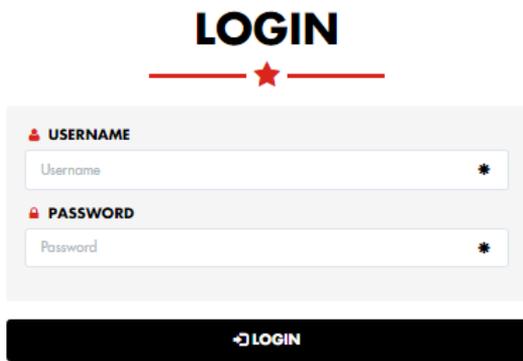
Gambar 5 Physical Data Model

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada hasil dan pembahasan rancang bangun aplikasi penilaian kinerja karyawan berbasis *web* pada PMI Surabaya akan dijelaskan melalui 6 fungsi yang berguna untuk mengenalkan pengguna mengenai cara kerja atau alur dari aplikasi.

Halaman Login

Halaman *Login* berfungsi untuk memberikan hak akses kepada pengguna dengan memasukkan *username* dan *password*. Yang dapat dilihat pada gambar

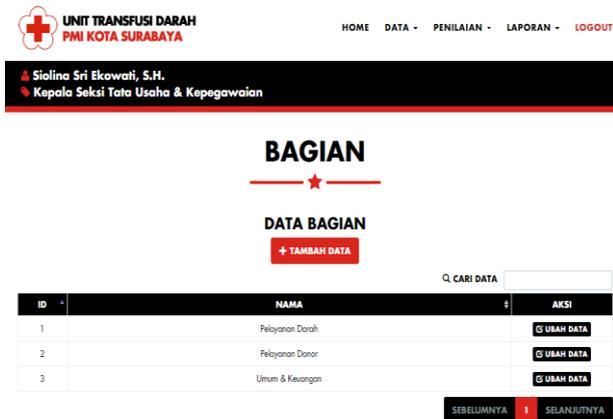


Gambar 6 Halaman Login

Fungsi *Login* aplikasi digunakan untuk mengetahui siapa yang sedang menggunakan sistem. Pengguna telah dibatasi penggunaannya bergantung pada ketentuan yang sudah ditetapkan. Terdapat 4 pengguna yang bisa *logini* di sistem yaitu seksi kepegawaian, kepala UTD PMI, kepala bagian, dan karyawan.

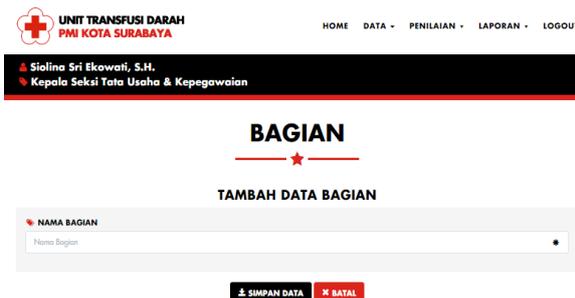
Data Bagian

Halaman Data Bagian berfungsi untuk mengelola data bagian yang dilakukan oleh bagian seksi kepegawaian. Proses dalam mengelola data bagian ini meliputi: Halaman Data Bagian gambar 7, Tambah Data Bagian gambar 8, Ubah Data Bagian gambar 9.

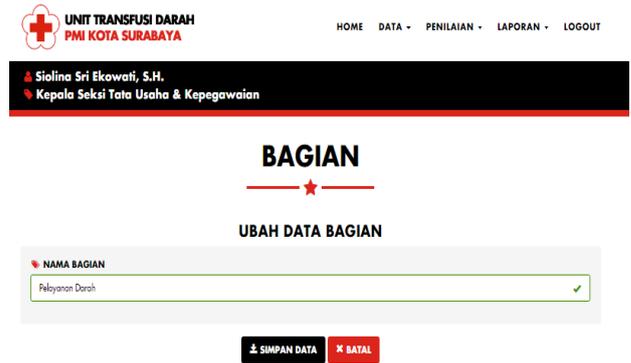


Gambar 7 Halaman Data Bagian

Halaman Utama bagian berisi Id bagian, Nama Bagian dan aksi. Halaman ini menampilkan data bagian yang sudah ada.



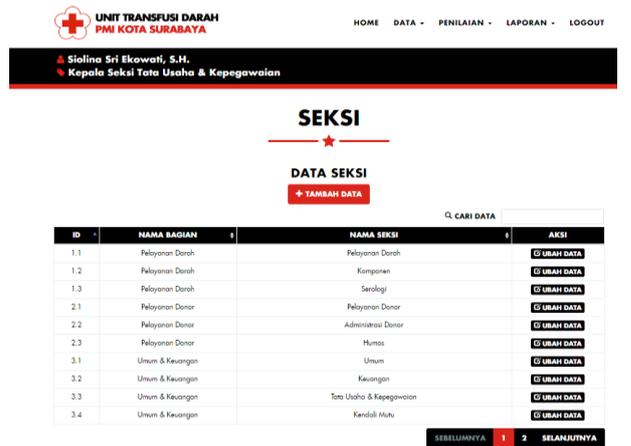
Gambar 8 Halaman Tambah Data Bagian



Gambar 9 Halaman Ubah Data Bagian

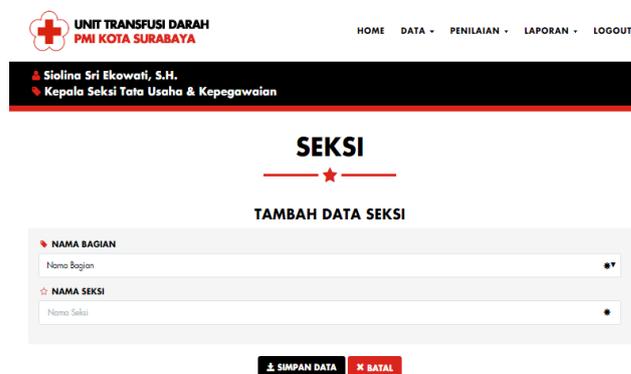
Data Seksi

Halaman Data Seksi berfungsi untuk mengelola data Seksi yang dilakukan oleh bagian seksi kepegawaian. Proses dalam mengelola data Seksi ini meliputi: Halaman Data Seksi gambar 10, Tambah Data Seksi gambar 11, Ubah Data Seksi gambar 12.

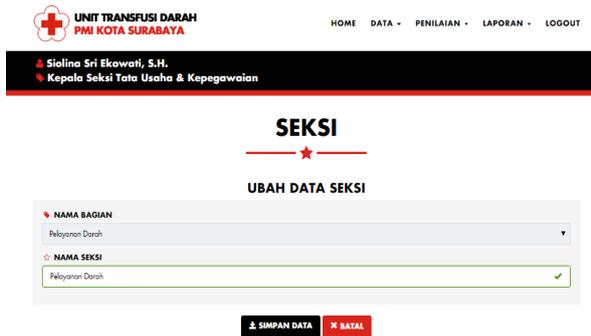


Gambar 10 Halaman Data Seksi

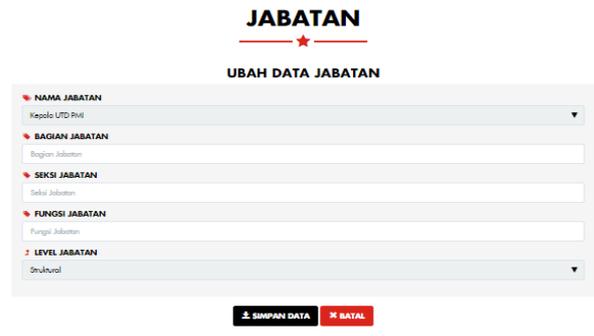
Halaman Utama bagian berisi Id, Nama Bagian, Nama Seksi dan Aksi. Halaman ini menampilkan data Seksi yang sudah ada.



Gambar 11 Halaman Tambah Data Seksi



Gambar 12 Halaman Ubah Data Seksi



Gambar 15 Ubah Data Jabatan

Data Jabatan

Halaman Data Jabatan berfungsi untuk mengelolan data jabatan yang dilakukan oleh bagian seksi kepegawaian. Proses dalam mengelola data karyawan ini meliputi: halaman data jabatan pada gambar 13, tambah data karyawan gambar 14 dan ubah data karyawan gambar 15

Pada fungsi Ubah data jabatan Sistem menampilkan menampilkan halaman data jabatan yang didalamnya terdapat id jabatan, nama jabatan, bagian jabatan, seksi jabatan, dan fungsional jabatan.

Mengelola Data Karyawan

Halaman Data Karyawan berfungsi untuk mengelola data karyawan yang dilakukan oleh bagian seksi kepegawaian. Proses dalam mengelola data karyawan ini meliputi: halaman data karyawan gambar 16, tambah data karyawan gambar 17 dan ubah data karyawan gambar 18

ID	NAMA	BAGIAN	SEKSI	FUNGSI	AKSI
1	Kepala UTD PNH				UBAH DATA
2	Kepala Bagian	Pelayanan Darah			UBAH DATA
3	Kepala Bagian	Pelayanan Donor			UBAH DATA
4	Kepala Bagian	Umum & Keuangan			UBAH DATA
5	Kepala Seksi	Pelayanan Darah	Pelayanan Darah		UBAH DATA
6	Kepala Seksi	Pelayanan Darah	Komponen		UBAH DATA
7	Kepala Seksi	Pelayanan Darah	Serologi		UBAH DATA
8	Kepala Seksi	Pelayanan Donor	Pelayanan Donor		UBAH DATA
9	Kepala Seksi	Pelayanan Donor	Administrasi Donor		UBAH DATA
10	Kepala Seksi	Pelayanan Donor	Munus		UBAH DATA

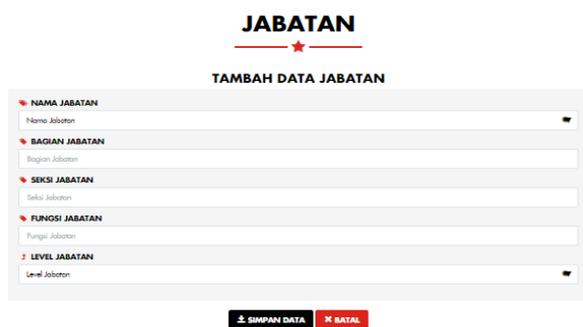
Gambar 13 Halaman Data Jabatan

Data jabatan yang tersimpan akan tampil pada tabel data jabatan.

ID	NIK	NAMA	JABATAN	AKSI
1	014101001	Dr. H. Nur Achmad T.	Kepala UTD PNH	UBAH DATA
2	014101002	Dr. Hj. Bubi Arifah	Kepala Bagian Pelayanan Darah	UBAH DATA
3	014101003	Dr. Saif Widuri	Kepala Bagian Pelayanan Donor	UBAH DATA
4	014101004	Dra. Tjukur Usari	Kepala Bagian Umum & Keuangan	UBAH DATA
5	014101005	Uliq Giyari	Kepala Seksi Pelayanan Darah	UBAH DATA
6	014101006	Riadhel Haridano	Kepala Seksi Komponen	UBAH DATA
7	014101007	Dian Setyaning	Kepala Seksi Serologi	UBAH DATA
8	014101008	Hari Lestari Rama	Kepala Seksi Pelayanan Donor	UBAH DATA
9	014101009	Sri Hayati	Kepala Seksi Administrasi Donor	UBAH DATA
10	014101010	Agung Tri Yutomo	Kepala Seksi Munus	UBAH DATA

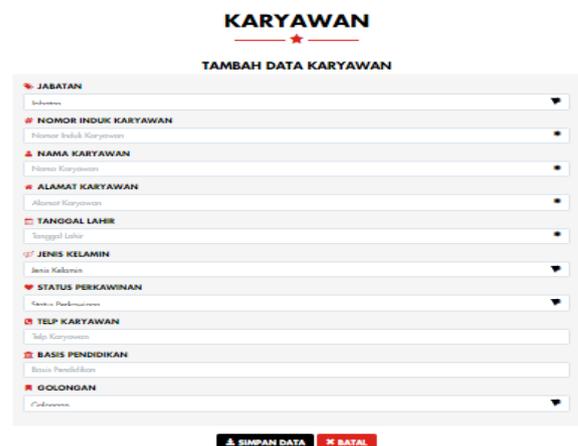
Gambar 16 halaman data karyawan

Data karyawan yang tersimpan akan tampil pada tabel data karyawan.



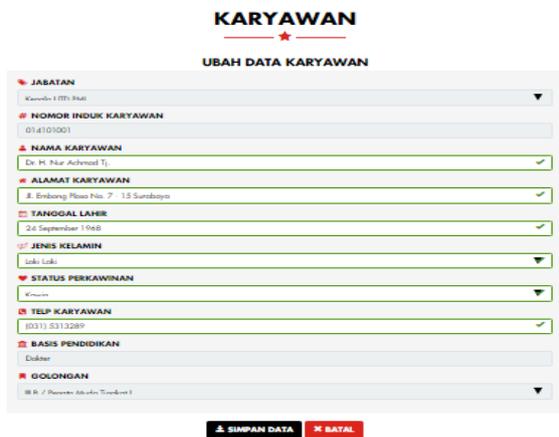
Gambar 14 Tambah Data Karyawan

Pada fungsi Tambah Data Jabatan sistem menampilkan menampilkan halaman data jabatan yang didalamnya terdapat id jabatan, nama jabatan, bagian jabatan, seksi jabatan, dan fungsional jabatan.



Gambar 17 Tambah Data Karyawan

Pada fungsi Tambah Data Karyawan sistem menampilkan menampilkan halaman data karyawan yang didalamnya terdapat id karyawan, NIK, nama karyawan, jabatan, alamat karyawan, tanggal lahir, jenis kelamin, status perkawinan, telp karyawan, basis pendidikan, dan golongan.

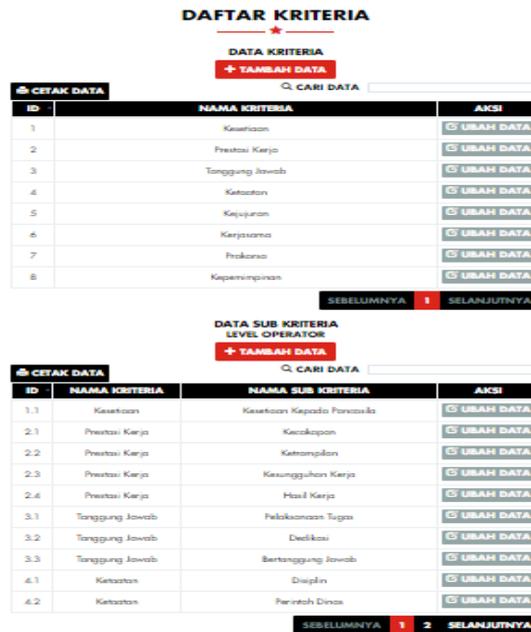


Gambar 18 Ubah Data Karyawan

Pada fungsi Ubah Data Karyawan sistem menampilkan menampilkan halaman data karyawan yang didalamnya terdapat id karyawan, NIK, nama karyawan, jabatan, alamat karyawan, tanggal lahir, jenis kelamin, status perkawinan, telp karyawan, basis pendidikan, dan golongan.

Daftar Kriteria

Halaman Daftar Kriteria berfungsi untuk mengelola daftar kriteria yang dilakukan oleh bagian seksi kepegawaian. Proses dalam mengelola daftar kriteria ini meliputi: Melihat Daftar Kriteria gambar 19, Tambah daftar kriteria 20, Ubah daftar kriteria gambar 21, Tambah Sub Kriteria gambar 22, Ubah Sub Kriteria gambar 23, Tambah Unsur Kriteria gambar 24 dan Ubah Unsur Kriteria gambar 25.



Gambar 19 Halaman Daftar Kriteria

Daftar Kriteria yang tersimpan akan tampil pada tabel data kriteria dan sub kriteria. Sedangkan kepala UTD PMI, Kepala Bagian, dan Karyawan hanya dapat melihat Daftar Kriteria.



Gambar 20 Halaman Tambah Daftar Kriteria

Halaman Tambah Sub Kriteria berisi Nama kriteria. Halaman ini digunakan untuk menambah data kriteria baru.



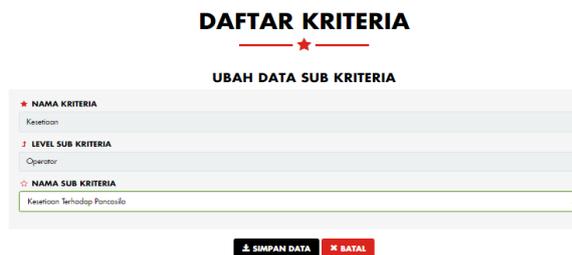
Gambar 21 Halaman Ubah Daftar Kriteria

Halaman Tambah Data Kriteria berisi Nama kriteria. Halaman ini digunakan untuk menambah data kriteria baru..



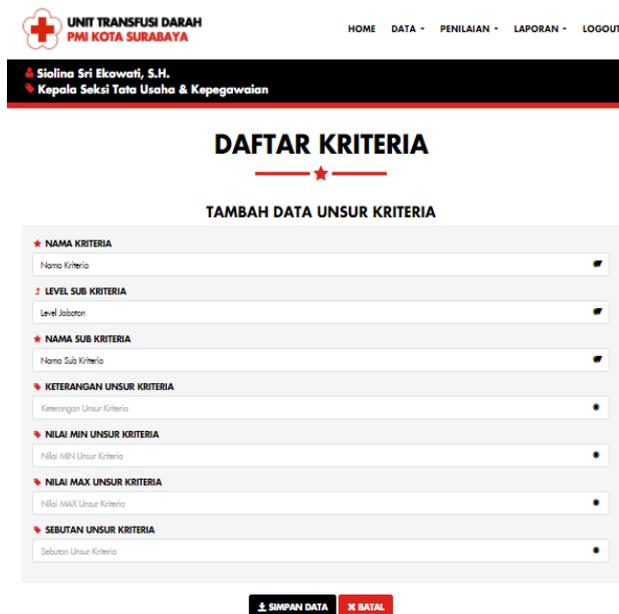
Gambar 22 Tambah Sub Kriteria

Halaman Tambah Sub Kriteria berisi Nama kriteria dan Nama Sub Kriteria. Halaman ini digunakan untuk menambah data sub kriteria baru.



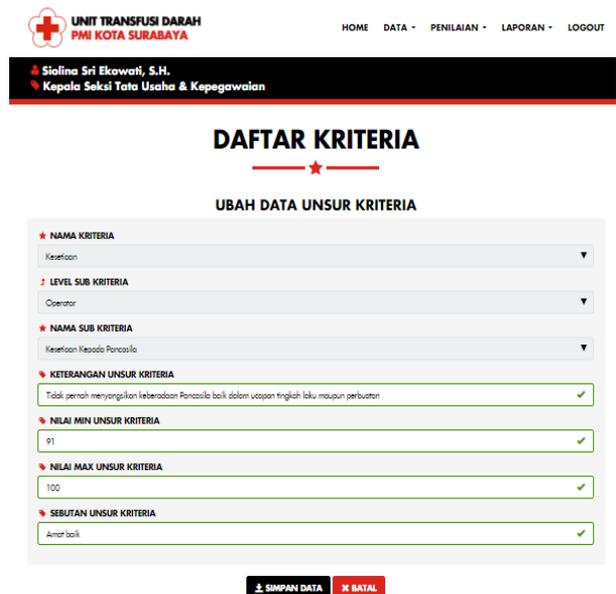
Gambar 23 Ubah Sub Kriteria

Halaman Tambah Data Kriteria berisi Nama kriteria dan Nama Sub Kriteria. Halaman ini digunakan untuk menambah data sub kriteria baru.



Gambar 24 Halaman Tambah Data Unsur Kriteria

Halaman Tambah Unsur Kriteria berisi Nama kriteria, Level Sub Kriteria, Nama Sub Kriteria, Keterangan Unsur Kriteria, Nilai Min Unsur Kriteria, Nilai Max Unsur Kriteria dan Sebutan Unsur Kriteria. Halaman ini digunakan untuk menambah data unsur kriteria baru



Gambar 25 Halaman Ubah Data Unsur Kriteria

Halaman Tambah Data Kriteria berisi Nama kriteria, Level Sub Kriteria, Nama Sub Kriteria, Keterangan Unsur Kriteria, Nilai Min Unsur Kriteria, Nilai Max Unsur Kriteria dan Sebutan Unsur Kriteria. Halaman ini digunakan untuk menambah data unsur kriteria baru

Import Presensi

Halaman *Import Presensi* berfungsi untuk *import* presensi yang dilakukan oleh bagian seksi kepegawaian. Proses ini meliputi: pilih folder yang akan di *import* gambar 26.



Gambar 26 Halaman Import Presensi

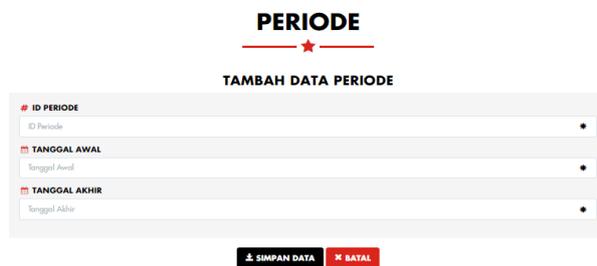
Periode

Halaman *Periode* berfungsi untuk menambah data periode yang dilakukan oleh bagian seksi kepegawaian. Proses dalam menambah data periode ini meliputi: menampilkan periode gambar 27, Tambah periode gambar 28.



Gambar 27 Halaman Data Periode

Fungsi Menambah Periode aplikasi digunakan oleh seksi kepegawaian untuk menambah periode. Menambah Periode yang tersimpan akan tampil pada tabel periode.



Gambar 28 Tambah Data Periode

Pada fungsi ini Sistem menampilkan halaman menambah periode yang didalamnya terdapat id periode, tanggal awal, dan tanggal akhir.

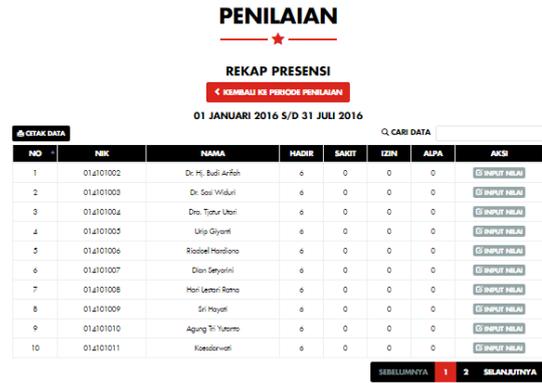
Penilaian

Halaman Penilaian berfungsi untuk memasukkan nilai tiap karyawan yang dilakukan oleh bagian Kepala UTD PMI dan Kepala Bagian. Proses dalam menambah data periode ini meliputi: memilih periode gambar 29, menampilkan rekap presensi gambar 30, Rubik Penilaian gambar 31 dan input nilai karyawan gambar 32.



Gambar 29 Memilih Periode Penilaian

Pada halaman awal penilaian ini, pengguna diwajibkan untuk memilih periode sebelum melakukan penilaian



Gambar 30 Menampilkan Rekap Presensi

Halaman penilaian ini menampilkan rekap presensi karyawan, serta periode yang telah dipilih sebelumnya. Pengguna bisa memilih *button* input nilai jika akan memasukkan nilai karyawan dan penilai dapat melihat rubik penilaian.

Halaman ini berisi daftar kriteria, sub kriteria dan rubik penilaian untuk panduan penilaian kinerja karyawan

RUBRIK PENILAIAN

KETERANGAN	RANGE NILAI
tidak pernah menyangsikan keberadaan Pancasila baik dalam ucapan tingkah laku maupun perbuatan	91 - 100
Pada umumnya tidak menyangsikan kebenaran Pancasila baik dalam ucapan sikap tingkah laku dan perbuatan	76 - 90
tidak menyangsikan kebenaran Pancasila namun kadang-kadang tidak konsisten sikap, tingkah laku dan perbuatan	61 - 75
tidak menyangsikan kebenaran Pancasila namun sering tidak konsisten dalam sikap, tingkah laku dan perbuatan	51 - 60

Gambar 31 Halaman Rubik Penilaian

Gambar 32 Input Nilai Karyawan

Pada fungsi ini Sistem menampilkan menampilkan halaman menambah periode yang didalamnya terdapat id periode, tanggal awal, dan tanggal akhir.

Laporan Hasil Penilaian

Halaman Hasil Penilaian berfungsi untuk melihat laporan hasil penilaian yang digunakan oleh kepala bagian dan karyawan, serta seksi kepegawaian untuk melihat rekap seluruh penilaian kinerja karyawan. Proses laporan hasil penilaian ini dapat dilihat pada gambar 33 dan gambar 34.

NO	NAMA	KESETIAAN	PRESTASI KERJA	TANGGUNG JAWAB	KETAATAN	KEJURUAN	KERJASAMA	PRAKARSA	KEPENY
1	Dr. H. Budi Arifih	80	81	78	82	79	84	76	82
2	Dr. Suci Widuri	69	83	82	78	85	80	83	75
3	Dra. Titar Utari	79	80	77	81	78	83	75	81
4	Urip Giyanti	69	76	75	73	77	74	76	74
5	Risabel Harbano	77	78	76	78	77	79	75	78
6	Dian Setyaningsih	79	79	78	80	78	81	77	86
7	Hari Lestari Rama	73	73	72	74	72	75	71	74
8	Sri Hayati	83	81	77	78	83	75	80	75
9	Agung Tri Yudianto	78	81	82	78	79	75	77	77
10	Koedananti	81	73	80	77	66	71	74	72

Gambar 33 Halaman Laporan Hasil Penilaian

Halaman ini menampilkan seluruh rekap penilaian karyawan yang sudah dihitung dan di rata-rata

NO	KRITERIA	SUB KRITERIA	HASIL PENILAIAN		
			ANGKA	SEBUTAN	RATA RATA
1	KESETIAAN	Kesetiaan Kepada Pancasila	83	Baik	85
		SUB JUMLAH	85		
2	PRESTASI KERJA	Kecakapan	86	Baik	
		Kesungguhan Kerja	86	Baik	
		Berdaya Guna & Berhasil Guna	86	Baik	
		Hasil Kerja	86	Baik	
		SUB JUMLAH	344		

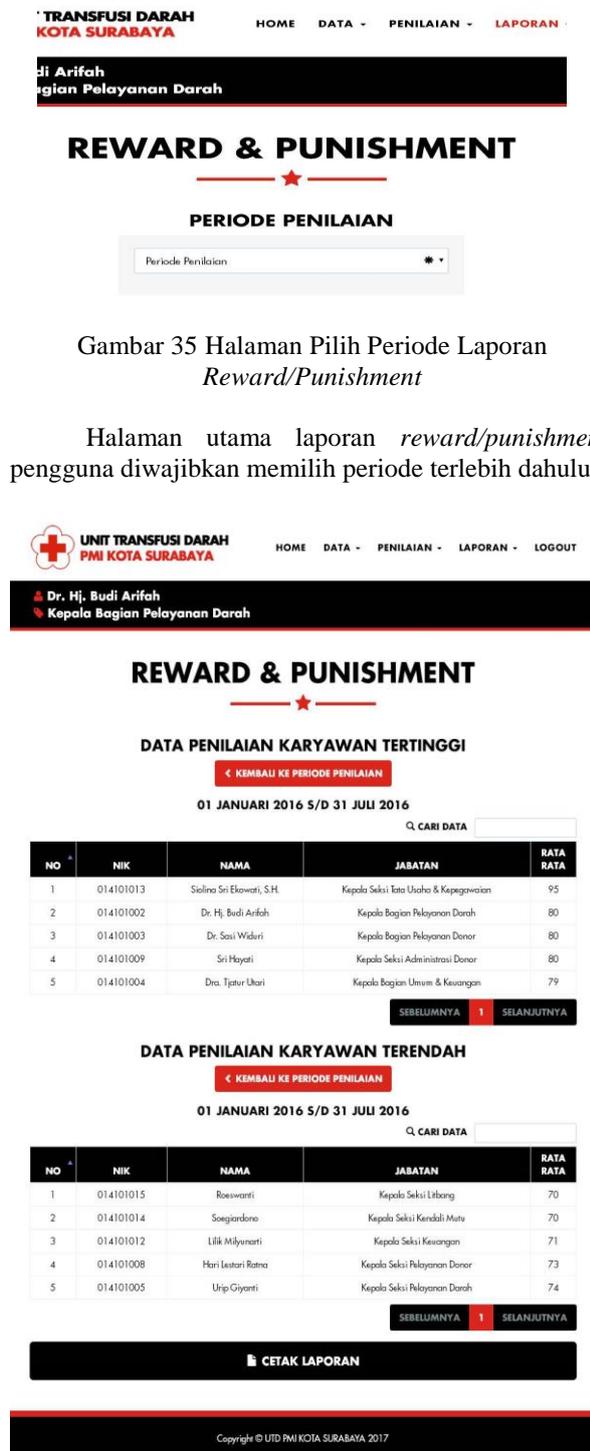
Gambar 34 Cetak Laporan Hasil Penilaian

Halaman jika hasil penilaian dicetak akan menampilkan detail penilaian per karyawan.

Laporan Reward/Punishment Karyawan

Halaman *Reward/Punishment* Karyawan berfungsi untuk melihat laporan *Reward/Punishment*

yang digunakan oleh serta seksi kepegawaian untuk melihat mengetahui usulan rekomendasi karyawan penerima *reward/punishment*. Proses laporan *reward/punishment* ini dapat dilihat pada gambar 35 dan gambar 36.

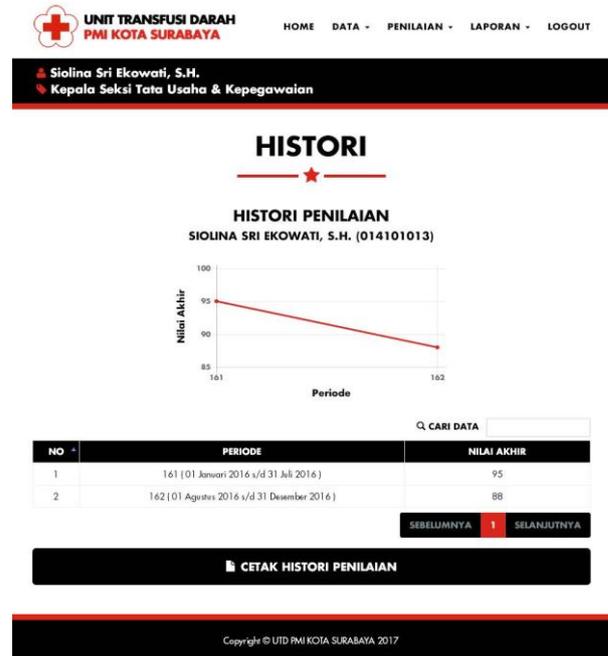


Gambar 36 Halaman Laporan *Reward/Punishment*

Laporan Histori Penilaian

Halaman Histori Penilaian berfungsi untuk melihat laporan hasil penilaian yang digunakan oleh kepala bagian dan karyawan, serta seksi kepegawaian

untuk melihat rekap seluruh penilaian kinerja karyawan. Proses laporan hasil penilaian ini dapat dilihat pada gambar 37 dan gambar 38.



Gambar 37 Tampilan Laporan Hasil Penilaian

Menampilkan halaman histori penilaian per karyawan yang berisi grafik penilaian per periode dan tabel penjelasan grafik



Gambar 38 Cetak Laporan Histori Penilaian

SIMPULAN

Dari hasil uji coba dan implementasi terhadap aplikasi penilaian kinerja karyawan berbasis web pada

PMI Surabaya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem saling terhubung dengan seksi kepegawaian, kepala UTD PMI, Kepala Bagian, dan Karyawan. Sehingga mempermudah proses penilaian tanpa harus membagikan form penilaian kepada kepala UTD PMI dan Kepala Bagian.
2. Sistem dapat mengelola data master dan mengurangi duplikasi data.
3. Sistem dapat menghasilkan laporan hasil penilaian kinerja karyawan, laporan usulan karyawan penerima reward/punishment, dan laporan histori penilaian kinerja karyawan.
4. Sistem telah menghasilkan informasi untuk karyawan agar dapat mengevaluasi penilaiannya sendiri.

Adapun saran-saran yang dapat diberikan untuk pengembangan sistem selanjutnya antara lain:

1. Aplikasi ini dapat dikembangkan dengan ruang lingkup yang lebih luas dan dapat diintegrasikan dengan sistem informasi lainnya, misalnya seleksi karyawan dan penggajian yang ada di PMI Surabaya.
2. Sistem Aplikasi ini sangat baik digunakan di perusahaan, dikarenakan sistem penilaian kinerja ini menggunakan Database yang dapat menyimpan data dan laporan yang akurat dan tepat waktu.

RUJUKAN

- A.S., Rosa dan Shalahuddin, M. 2013. *Rekayasa Perangkat Lunak Terstruktur Dan Berorientasi Objek*. Informatika. Bandung.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mondy. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1 Edisi 10. Penerbit Erlangga, penerjemah: Jakarta: Indeks. Terjemahan dari: Human Resource Management, Tenth Edition.