Rancang Bangun *Website* Penilaian Kinerja Karyawan Pada Harian Kompas Menggunakan Metode *Key Performance Indicator* (KPI)

Mohammad Deo Lorensa¹, Aries Dwi Indriyanti²

^{1,2} Jurusan Teknik Informatika/Program Studi S1 Sistem Informasi, Universitas Negeri Surabaya <u>mohammad.19069@mhs.unesa.ac.id</u>

²ariesdwi@unesa.ac.id

Abstrak— Penilaian kinenja karyawan merupakan aspek penting yang dilakukan oleh perusahaan. Penilaian kinerja perusahaan dilakukan untuk evaluasi kinerja yang telah dilakukan karyawan dengan menggunakan proses sistematis sehingga mendapatkan hasil kinerja. Dengan terlaksananya penilaian kinerja dapat diketahui kemampuan setiap karyawan dan perusahaan dapat melakukan perencanaan terhadap perkembangan karir karyawan. Pada Harian Kompas penilian kinerja karyawan masih menggunakan cara konvensional yaitu menggunakan Microsoft Excel. Penilaian dilakukan dengan mengirim formulir penilaian dari atasan ke human resource untuk validasi, selanjutknya dikirim ke karyawan untuk melakukan penilaian, selanjutnya dikirim ke atasan untuk memberi nilai atasan, dan berakhir di human resource untuk rekap penilaian. Dengan cara itu dirasa sangat kurang efektif untuk saat ini, oleh karena itu dibuatnya sebuah aplikasi berbasis website sebagai solusi untuk membantu melakukan penilaian kinerja pada Harian Kompas agar lebih efektif dan mempermudah dalam melakukan penilaian kinerja karyawan. Metode yang digunakan untuk penilaian kinerja ini adalah Key Performance Indicator (KPI) yang telah diterapkan di Harian Kompas. Penelitian ini dapat bertujuan untuk membentuk sebuah aplikasi penilaian kinerja dengan sistem dan metode yang telah diterapkan di Harian Kompas. Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan aplikasi ini dapat memberikan keunggulan dalam aspek efektivitas, objektifitas, dan keakuratan dalam dalam penilaian kinerja yang dilakukan pada Harian Kompas.

Kata Kunci— Penilaian Kinerja, Key Performance Indicator, Harian Kompas

I. PENDAHULUAN

Harian Kompas merupakan surat kabar Indonesia yang berkantor pusat di Jakarta. Harian Kompas diterbitkan oleh PT Kompas Media Nusantara dan merupakan bagian dari kelompok usaha Kompas Gramedia (KG) yang didirikan sejak 1965 oleh PK. Ojong dan Jakob Oetama dan berkantor di Jakarta. Seperti kebanyakan perusahaan lainnya Harian Kompas juga melakukan proses penilaian kinerja karyawan, [1]penilaian kinerja dapat dijadikan evaluasi kinerja karyawan dengan proses sitematis sehingga mendapatkan hasil dari penilaian kinerja tersebut, hasil dari penilaian kinerja dapat mengetahui kemampuan dari setiap karyawan yang dinilai dan dapat digunakan untuk perencanaan tentang perkembangan riwayat karier karyawan yang dimiliki. Penilaian Kinerja adalah komponen yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah perusahaan. Seperti bagaimana bagian dari proses manajemen SDM, penilaian kinerja

karyawan dilakukan untuk mengevaluasi kinerja karyawan, mengevaluasi pencapaian tujuan perusahaan, mengidentifikasi kebutuhan dalam hal pelatihan dan pengembangan karyawan, dan mengambil keputusan terkait pemberian penghargaan atau sanksi terhadap seorang karyawan. Salah satu mengapa perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja karyawan adalah untuk memberikan umpan balik terhadap kinerja karyawan. Dengan memberikan umpan balik yang jelas dan terstruktur, karyawan dapat memahami sejauh mana kinerja mereka dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan dan apakah sudah sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan[2]. Hal ini sangat membantu dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan mengurangi kesalahan yang bisa terjadi akibat kurangnya pemahaman karyawan dengan tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan[3]. Dalam sebuah sistem pengambil keputusan dibutuhkan sebuah metode yang diperlukan perusahaan untuk pengambilan keputusan tersebut. Pada Harian Kompas metode yang digunakan adalah Key Performance Indicator (KPI). Metode ini digunakan untuk melihat dan mengevaluasi pencapaian tujuan dengan lebih efektif dan efisien. Selain itu, dengan metode KPI digunakan untuk mengukur kinerja individu dalam sebuah tim atau departemen[4]. Namun, Penilaian Kinerja di Harian Kompas saat ini masih menggunakan cara konvensional dengan alur karyawan mengisi formulir penilaian melalui micrososft excel, lalu dikirim ke atasan langsung untuk dilanjutkan penilaian sampai ke atasan lebih tinggi. Dengan cara konvensional tersebut, karyawan tidak bisa mengetahui penilaian yang diberikan oleh atasan, rekomendasi pengembangan, hingga hasil penilaian akhir miliknya. Selain itu dengan cara tersebut membutuhkan waktu lebih lama dalam melakukan satu penilaian kinerja. Untuk mengatasi hal tersebut maka dibutuhkan sebuah sistem perhitungan dan Sistem Pengambil Keputusan agar memudahkan perusahaan dalam melakukan penilaian kinerja dengan lebih akurat, efektif dan efisien, serta terintegrasi antar karyawan dan atasan. Berdasarkan permasalahan di atas, dapat diselesaikan dengan membuat aplikasi penilaian kinerja berbasis website menggunakan metode Key Performance Indicator (KPI) untuk membantu dalam pelaksanaan penilaian kinerja karyawan. Hal ini sangat berguna terutama untuk unit kerja Sumber Daya Manusia (SDM) dan para karyawan pada Harian Kompas. Pembuatan aplikasi penilaian kinerja ini diharapkan dapat membuat penilaian kinerja dapat berjalan lebih efektif dan efisien. Aplikasi penilaian kinerja tetap menggunakan standarisasi yang telah digunakan oleh Human resource Harian Kompas dan menggunakan indikator yang telah ditetapkan untuk menilai karyawan.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Pada tahapan metodologi penelitian menjelaskan tahapan untuk mendapatkan atau menyusun informasi yang akurat sesuai berdasarkan permasalah dalam penelitian.



Gbr. 1 Metode Waterfall

Pada Gbr.1 Metode *Waterfall* menjelaskan alur penelitian, dengan model *waterfall* atau disebut juga *classic life cycle* adalah suatu pendekatan yang sistematis dan berurutan[5]. Tahapan-tahapannya adalah requirement analysis, design, development, testing, dan maintenance[6].

A. Requirement Analysis

Peneliti mengidentifikasi masalah dengan melakukan wawancara terhadap narasumber yaitu human resource Harian Kompas, dan observasi dengan melihat data yang telah diberikan mulai dari cara penilaian kinerja karyawan, ketentuan penilaian kinerja karyawan, dan alur penilaian kinerja karyawan pada Harian Kompas. Dengan data yang diberikan digunakan sebagai dasar utama dalam pembuatan aplikasi penilaian kinerja karyawan Harian Kompas.

B. Perancangan Design

Perancangan design ini meruapakan sebuah tahapan dimana peneliti melakukan perancangan struktur bagaimana aplikasi dapat dibuat atau sebagai dasar dalam pengembangan sebuah perangkat lunak.

1) Flowchart

Sistem flowchart bertujuan agar pembaca dapat paham bagaimana sebuah alur berjalan sebuah data atau proses[7]. penilaian kinerja diawali dengan struktural menyusun Rencana Kerja Individu (RKI) untuk karyawan dengan posisi struktural dibawahnya, kemudian rki yang telah dibuat akan dikirim ke HR untuk di evaluasi dan diberi rumus sesuai dengan indikatornya. Jika sudah sesuai RKI akan disetujui oleh HR dan karyawan bisa melakuakan penilaian kinerja. Setelah selesai melakukan penilaian hasil penilaian akan dikrim ke atasannya dan atasan akan memberi nilai atasan yang nanti berpengaruh untuk menjadi nilai akhir karyawan tersebut. Setelahnya sistem akan merekan penilaian yang telah dilakukan dan dapat dilihat di penilaian akhir.



Gbr. 2 Flowchart

2) Use Case Diagram

Use case diagram merupakan diagram UML (*Unified Modelling Language*) yang berfungsi menggambarkan permodelan atau hubungan interaksi antara sistem dan pengguna[8].



Gbr. 3 Use Case Diagram

3) Conceptual Data Model (CDM)

Conceptual Data Model (CDM) adalah representasi abstrak dari struktur dan hubungan antara entitas utama yang ada dalam sistem informasi. Ini digunakan untuk menggambarkan pandangan tingkat tinggi tentang data yang akan digunakan dalam basis data. Model ini membantu dalam pemahaman yang lebih baik tentang kebutuhan, proses yang terlibat, dan entitas yang terlibat dalam sistem[9].



Gbr. 4 Conceptual Data Model (CDM)

4) Perancangan Sistem Penilaian

Perancangan sistem yang digunakan dalam aplikasi penilaian kinerja karyawan ini memiliki metode dan alur yang sama seperti yang digunakan pada Harian Kompas saat ini. Penilaian dibagi menjadi beberapa kategori yaitu AHK (Aspek Hasil Kerja), ASK (Aspek Sikap Kerja), dan Penugasan Proyek.

a) Aspek Hasil Kerja (AHK)

Dalam Aspek Hasil Kerja terdiri dari 2 kolom yaitu kolom dari RKI (Rencana Kerja Individu) dan PK (Penilaian Kinerja). Kolom RKI terususun dari *Objectives, Key Performance Indicator*, Target, dan Bobot, sedangakan kolom PK terdiri dari Pencapaian Target, Aktual Target, Nilai Individu, nilai atasan, nilai final, N x B. Berikut merupakan beberapa rumus yang digunakan human resource Harian Kompas untuk menghitung penilaian kinerja karyawan.

	TABEL. I Rumus Key Performance Indicator (KPI)
No	Rumus
1	((Target $\times2$ - Pencapaian) / Target) $\times100\%$
2	(Pencapaian / Target) \times 100%
3	1 - (Pencapaian - Target) \times 100%

b) Aspek Sikap Kerja (ASK)

Dalam Aspek Sikap Kerja terdiri dari beberapa kolom yaitu nilai – nilai perusahaan, Bobot, Nilai Individu, dan N x B. Nilai – nilai perusahaan terdiri dari beberapa indikator yaitu *Caring, Credible, Competent, Competitive, dan Costumer Delight*. Cara penilaian ASK dengan mengisi setiap indikator dengan point atau nilai 1 sampai 5 yang akan menghasilkan nilai individu. Setelah itu nilai dikali bobot terus ditotal menghasilkan nilai ASK.

c) Penugasan Proyek

Dalam penugasan proyek karyawan dapat memasukkan proyek yang dilaksanakan selama 1 periode dengan maksimal total nilai proyek 0,6.

d) Kategori Penilaian

Nilai akhir dari AHK, ASK, dan penugasan proyek akan ditotal dan dikategorikan sesuai dengan capaian nilai akhir.

	TABEL. II Kategori Penilaian	
Total Nilai Akhir	Kategori	Penilaian
4,41 - 5	Istimewa	IS
3,51 - 4,40	Memuaskan	ME
2,51 - 3,50	Bagus	BA
1,61 – 2,50	Kurang	KU
< 1,61	Kurang Sekali	KS

C. Development

Development merupakan proses membuat kode. Coding atau pengkodean merupakan penerjemahan desain dalam bahasa yang bisa dikenali oleh komputer[10]. Setelah pengkodean selesai maka dilakukan testing terhadap sistem yang telah dibuat. Dalam pembuatan aplikasi ini menggunakan Bahasa pemrograman PHP dengan menggunakan framework Laravel, CSS menggunakan framework Tailwind CSS, dan Database menggunakan MySQL.

D. Testing

Pada tahap *testing* peneliti melakukan sebuah pengujian aplikasi apakah semua fungsional yang ada sudah berjalan dengan baik. Semua fungsi yang harus ada di uji coba satu persatu dan dipastikan sudah berjalan tanpa adanya fungsi yang berkendala. Pengujian program sistem prediksi ini menggunakan metode *black box testing* yaitu pengguna melakukan pengujian pada setiap fitur dari sistem yang telah dikembangkan tanpa mengetahui proses keseluruhan dalam sistem[11].

E. Maintenance

Tahapan maintenance merupakan tahap akhir pembuatan aplikasi perangkat lunak (*software*). Setelah selesai dalam melakukan *requirement analysis, design, development,* dan *testing* maka aplikasi perangkat lunak yang sudah jadi dan bisa digunakan oleh pengguna. Selanjutnya aplikasi akan berada di proses *maintenance* atau harus dilakukan pemeliharaan secara berkala.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan membahas hasil dari rancang bangun pembuatan *website* penilaian kinerja Harian Kompas menggunakan metode *Key Performance Indicator (KPI)*.

A. Implementasi Sistem

Berikut adalah hasil implementasi dari perangcangan website penilaian kinerja Harian Kompas.



Gbr. 5 Halaman Login

Pada Gbr. 5 merupakan tampilan awal pada website penilaian kinerja karyawan Harian Kompas adalah halaman masuk atau login. Pada halaman ini digunakan oleh pengguna untuk untuk masuk ke dalam website dengan memasukkan Nomor Induk Kepegawaian (NIK) dan kata sandi atau password yang telah didaftarkan ke dalam website terlebih dahulu. Halaman ini juga sudah dilengkapi dengan validasi untuk masuk kedalam website. Untuk akun belum terdaftar atau ada akun yang antara NIK dan password tidak sesuai juga tidak bisa masuk ke website dan akan diberi pemberitahuan jika akun tidak sesuai.

b) Halaman Beranda Karyawan c) energy and a second sec

Gbr. 6 Halaman Beranda Karyawan

Pada Gbr. 6 menjelaskan halaman beranda ini menjelaskan status penilaian kinerja yang akan atau telah kita lakukan. Pada halaman beranda berisikan status penilaian kinerja karyawan dan riwayat penilaian karyawan.

c) Halaman Penilaian Kinerja

Halaman penilaian kinerja karyawan melakukan penilaian kinerja karyawan jika waktu penilaian sudah dibuka dan Rencana Kerja Individu (RKI) telah dibuat dan disetujui oleh atasan dan HR. Penilaian kinerja terdiri dari Aspek Hasil Kejra (AHK), Aspek Sikap Kerja (ASK), Penilaian Proyek, dan Tanggapan Karyawan.

Penilaian Kinerja Semester 1 (2023)

Aspei	Hasil Kerja							🕑 Edit Pe	nilaian
Tobel	Penilaian Aspek Hasil Kerja								
No.	Indikator Kinerja Utama	Torget	Bobot	Pencapaian	Catatan	Dokumen	Persentose	Niloi Individu	N × 8
1	Persentase realisasi training khusus untuk mendukung kualitas konten cetak dan digital	80	9%	0	-	-	0%.	0	0
2	persentase realisasi perencanaan training untuk seluruh karyawan	95	9%	0		-	0%.	0	0
3	Persentasae karyawan (by name) yang mendapat pelatihan selama 1 semester	50	9%	0	-	-	0%.	٥	٥
4	Rata-rota indeks kualitas pelatihan talent & non jurnalistik: a. Kepuasan peserta terhadap training yang diberikan	4	6%	۰			on.	٥	٥
5	Rata-rata indeks kualitas pelatihan jurnalistik: a. Kepuasan peserta terhadap training yang diberikan	4	6%	۰			ox.	٥	٥
6	Persentasae realisasi SI PSDM sesual perencanaan	90	9%	0	-	-	0%	0	0
7	Persentase permenuhan kebutuhan tenaga sesuai pernetaan kebutuhan tenaga jenis magang dan usulan kebutuhan lewat dispensasi	75	7%	٥			0%	0	0
	Jumlah review organisasi KMN sesual strategis bisnis	1	9%	0	-	-	0%.	0	0
9	Jumlah improvement yang telah dilakukan untuk meningkatkan responsivitas dan kualitas Jayanan SDMO	2	6%	٥			on	0	0
Total									٥

Gbr. 7 Halaman Penilaian Kinerja Aspek Hasil Kerja (AHK)

Pada Gbr. 7 menjelaskan salah tabel penilaian yang harus di isi yaitu tabel penilaian Aspek Hasil Kerja (AHK). Penilaian AHK diisi dengan memasukkan nilai pencapaian di kolom pencapaian dan dokumen pendukung jika ada.

spek S	ikap Kerja		C td	t Penilaian
Tabel Pe	nilaian Aspek Sikap Kerja			
No.	Nilai-nilai Perusahaan	Bobot	Niliai Individu	N × B
i.	CARING Baik, ingin menghibur orang itain dan menunjukkan perhatian	6%	0	0
•	CHEDINLE Jujur, depat diandaikan, konsisten antara perkataan dengan pertuatan	6%	0	0
	COMPETENT Margu menyelesakan masalah karena memiliki pengetahuan yang mendalam di bidangnya	6%.	0	0
N	COMPETITIVE Mengatui de orang Isin dan memanukkan ide tersebut ke datam usahanya memperbalik kinerja	6%	0	0
۷	CUSTONER DELGAT Mangu secara konstan dan konsisten berusaha untuk melebihi kebutuhan pelanggan	6%	0	0
Total				0

Gbr. 8 Halaman Penilaian Kinerja Aspek Hasil Kerja (ASK)

Pada Gbr.8 menjelaskan salah tabel penilaian yang harus di isi yaitu tabel penilaian Aspek Sikap Kerja (ASK). Penilaian ASK diisi dengan memilih skor pada setiap nilai – nilai perusahaan.

Penuga	ian Proyek						+ Tombal	h Proyek
Tabel Pe	nugasan Proyek							
No.	Nama Proyek	Nomor Surat	Dokumen	Indikator Kinerja Utama	Target	Pencapaian	Nilai Pimpinan	Aksi
				Balum ada proyek yang dikerjakan				
Total Nili							0	
Jumlah	noyek						0	
Niloi Pro	yank						0	
Tangga	pan Karyawan						🕑 Edit Tan	ggapan
Tangga	pan atas Hasil Penik	aian Kinerja						
				Belum ada tanggapan yang diberika	n			

Gbr. 9 Halaman Penilaian Kinerja Penilaian Proyek

Pada Gbr. 9 menjelaskan salah tabel penilaian yang harus di isi yaitu tabel penilaian penugasan proyek dan tanggapan karyawan. Penilaian penugasan proyek di isi dengan nama proyek, nomor surat, dokumen, dan nilai pimpinan. Untuk tanggapan karyawan di isi dengan tanggapan oleh karyawan untuk atasan.

Rincian Nilai Akhir Sementara	
Tabel Nilai Akhir	
Jenis Penilaian	Nilai
Sub Total Aspek Hasil Kerja	0
Sub Total Aspek Sikap Kerja	0
Niloi Proyek	0
Total Nilai Akhir	0
Kategori Penilaian	
Apakah ingin mengirimkan Penilaian Kem	Kinerja Karya

Gbr. 10 Halaman Penilaian Kinerja Rangkuman Penilaian

Pada Gbr. 10 menjalaskan halaman riwayat penilaian kinerja berisikan penilaian kinerja karyawan yang telah diselesaikan pada semester sebelumnya.

d) Halaman Rngkasan Struktural

=				Solution Manajer
Ringkasan Tim				
Statistik Statistik terbaru saat ini				
Total Karyawan 7	Sudah Disetujui	2 Delum Disc	engul (2)	Belum Diterima 6
Daftar Karyawan Status pengiriman Penilaian Kine	rja Karyawan			
٢	٢			
Bonaventura Heri Yulianto Administrative & Module Assistant	Ismu Wardoyo Staf Administrasi SDM & Disat	Mareda Fenty Nugraheni Wijayati Hit & Organization Dev Superintendent	Putri Miranti Marlinda Sekretaris Manajer PSDM & Diklat	Sri Wahyudi Training & Development Support
Belum dikirim	Belum dikirim	Belum dikirim	Belum dikirim	Belum dikirim

Gbr. 11 Halaman Ringkasan Struktural

Pada Gbr. 11 menjelaskan data anggota unit kerja dan statistik jumlah data penilaian baik yang sudah selesai dan disetujui atau belum. Halaman ini dapat mempermudah atasan untuk mengetahui sejauh mana penilaian kinerja anggotanya.

e) Halaman Rencana Kinerja Individu Struktural

=						a Dinda Manajar
Ren	cana K	erja Individu				
Renca	na Kerja In	dividu Karyawan				Carikayawan.
Tobel 8	laryawan					
No.	NIK	Nama Lengkap	Jabotan	Unit Kerja	Status	Aksi
	078697	Mareda Fenty Nugraheni Wijayati	HR & Organization Dev Superintendent	SDMO	 Bobot beium tepot 	Detail
2	079666	Yulius Gusti Pangestu Sancaya Putra	Learning & Talent Dev Superintendent	SDMO	Bobot beium tepat	Detail
3	003056	Bonaventura Heri Yulianto	Administrative & Module Assistant	SDMO	 Belum disetujui 	Detail
4	019683	Dania Wardani	Staf Administrasi Personalia & Magang	SDMO	 Sudah disetujui 	Detail
5	003536	lamu Wardoyo	Stof Administrosi SOAF & Diklot	SDMO	 Sudah disetujui 	Detail
	022136	Putri Miranti Marlinda	Sekretoris Monojer PSDM & Diklot	SDMD	 Sudoh disetujui 	Detail
7	002929	Sri Wohyudi	Training & Development Support	SDMD	 Sudoh disetujui 	Detail

Gbr. 12 Halaman Rencana Kinerja Individu

Pada Gbr. 12 berfungsi untuk melihat anggota unit kerja yang ada dibawahnya. Pada tabel RKI karyawan juga menjelaskan juga status pengajuan RKI yang telah dibikin oleh atasan.

=				3	Dinda Manajer
← Hak	aman sebelumnya				
Tan	nbah Rencano	a Kerja Individu			
Rencar	na Kerja Individu 🚿 Detail R	KI > Tambah RKI			
Tamb	ah Rencana Kerja Indi	vidu		+ Tar	mbah Baris
Pengi	isian Tambah RKI				
No.	Objektif *	indikator Kinerja Utama *	Target *	Bobot (%) *	Aksi
÷	Masukkan Penilalan Objektif	Masukkan Indikator Kinerja	Masukkan Torget	Masukkan Bobot) (x)
					_
				•	Simpan

Gbr. 13 Halaman Membuat Rencana Kerja Individu

Pada Gbr. 13 berfungsi untuk atasan membuat Rencana Kerja Individu untuk anggota divisinya. Ada beberapa yang harus dipenuhi dalam pembuatan RKI yaitu total bobot RKI harus pas 70%. *Halaman Penilaian Kineria Struktural*

Kompas Penilaian Kinerja Online	=								Dinda Manajer
RYAWAN 8 Beranda	Peni	laia	n Kine	erja Karyaw	/an				
Penilaian Kinerja	Penilai * Tenggat	an Kini Waktu Pi	erja Semi	ester 1 (2023) 1 Juli 2023	(🛛 Kirin	nkan Penilaian	Q Cari kar	yawan
) Tanggapan Penilalan	Tobel K	Caryawa							
RUKTURAL	No.	Foto	NIK	Nama Lengkap	Jabatan	Unit Kerja	Status	Ak	si
Ringkoson Tim	1		003056	Bonaventura Heri Yulianto	Administrative & Module Assistant	SDMO	e Belum diterima	Kirim	Detoil
Rencana Kerja Individu	2		003536	Ismu Wardovo	Staf Administrasi SDM &	SDMD	Belum	Kirim	Detail
Penilaian Kinerja		•			Diklat		diterima		
Penilaian Kinerja Akhir									
Feedback Korvawan									

Gbr. 14 Halaman Penilaian Kinerja Struktural

Pada gambar 4.13 Halaman Penilaian Kinerja Struktural berisi penilaian kinerja karyawan anggota unit kerja yang sudah selesai di isi oleh karyawan. Dan disini struktural memberikan nilai atasan untuk anggota divisi atau unit kerja dibawahnya.

=			2	Manajer	~
← Halaman set	selumnya				
Detail Pe	enilaian Kinerja				
Penilaian Kinerja	> Detail Penilaian				
Data Karyaw	an				
Foto Profil					
2					
NIK		Nama Lenakan			
003056		Bonaventura Heri Yulianto			
labatan		Barlada Banilalan Vinaria			
Administrative &	Module Assistant	Semester 1 (2023)			
Unit Kerja		Departemen			
SDMO		HR & Learning Development Department			
Divisi		Manajer			
Human Resource	es & General Affair Division	Dinda Richfiela Adma			
General Manajer	r	Pembaruan Terakhir			
Indira Permanas	ari	Senin, 13 Februari 2023			
Status Persetuiu	6 0				
Belum disetujui					
Riwayat Persetuj	juan				
Karyawan	: Belum disetujui				
Manajer	: Belum disetujui				
General Manajer	: Belum disetujul				
Data Penilaia	in				
Belum ada Penil	alan Kinerja yang dikirim				

Gbr. 15 Halaman Detail Penilaian Kinerja Struktural

f

Dania V

Pada Gbr. 15 menjelaskan detail penilaian ini berisikan data karyawan dan data penilaian karyawan. Selain itu ada juga riwayat persetujuan untuk mengetahui sampai mana persetujuan penilaian kinerjanya.

g) Halaman Penilaian Kinerja Akhir Struktural

=							Manajer						
Pen	Penilaian Kinerja Akhir												
Statis Ringka	Statistik Penilaian Akhir Ringkasan kategori penilaian okhir karyawan												
Seme	Semester 1 Semester 2 Periode 2023												
Tabe	l Kategori Pe	milaian	Tabel Kategori Penilaian		Tabel K	ategori Penilaian							
Kate	gori	Total	Kategori	Total	Katego	ri	Total						
Istime	ewa (IS)	0	Istimewa (IS)	0	Istimev	ra (IS)	0						
Mem	uaskan (ME	0	Memuaskan (ME)	0	Memuc	0							
Bagu	s (BA)	1	Bagus (BA)	0 Bogus (BA)			1						
Kurar	ng <mark>(KU)</mark>	0	Kurang (KU)	0	Kurang	(KU)	0						
Kurar	ng Sekali <mark>(</mark> K	s) 0	Kurang Sekali (KS)	0	Kurang	Sekali (KS)	0						
Penilo	aian Kine	rja Akhir Periode 202	3			Q Cari k	aryawan						
Tabe	l Karyawan												
No.	NIK	Nama Lengkap	Jabatan	Unit Kerja	Nilai Akhir	Kategori Penilaian	Aksi						
1	003056	Bonaventura Heri Yulianto	Administrative & Module Assistant	SDMO	0	•	Detail						
2	019683	Dania Wardani	Staf Administrasi Personalia & Magang	SDMO	3.22	ВА	Detail						

Gbr. 16 Halaman Penilaian Kinerja Akhir Struktural

Pada Gbr. 16 halaman Penilaiana Kinerja Akhir Struktural berfungsi untuk atasan melihat hasil penilaian kinerja yang telah dilakukan selama satu periode penilaian kinerja. Ada total berapa nilai yang dicapai karyawan dibawahnya. Dipisah menjadi semester 1, semester 2, dan periode 2023. Halaman Ringkasan HR

K	Kompas Penilaian Kinerja Online	=					Dania Staf
	leranda	Ringkasan	HR				
	Penilaian Kinerja Riwayat Penilaian	Statistik Penilaian Statistik terbaru saat in	Kinerja Semest	ter 1 (2023)			
	'anggapan Penilalan	Total Karyawan 66	8	Sudah Dikirim	2	Belum Dikirim 65	۵
8 ·	tingkasan HR Janajemen Karyawan	Penilaian Kinerja U Total penilaian kinerja	Jnit Kerja yang masuk di tiap	unit kerja			
	Manajemen Data Rencana Kerja Individu	sdmo 1 / 32	•	Teknologi 0 / 33	•	WAPU 0/1	•
	Penilaian Kinerja Penilaian Kinerja Akhir						

h)

Gbr. 17 Halaman Ringkasan HR

Pada Gbr. 17 Halaman Ringkasan HR digunakan untuk melihat statistik data terbaru dari progress penilaian kinerja di setiap unit kerja. Beda dengan statistik yang ditampilkan pada ringkasan tim. Ringkasan HR berisi total karyawan yang sudah di buatkan akun pada website ini. Statistik juga ditampilkan terpisah berdasarkan unit kerja. Untuk mempemudah HR dalam melakukan pengecekan proses penilaian kinerja karyawan.

Halaman Manajemen Karyawan

i)

≡

Mai	najen	nen Karyawan			
Dafta	r Karyaw	an	+ Tambah	Karyawan	Q Cari karyawan_
Tabel	l Karyawan				
No.	NIK	Nama Lengkap	Jabatan	Unit Kerja	Aksi
1	002991	Andreas Tugiman	Petugas Layanan Umum Daerah	SDMO	Detail Edit 📋
2	067713	Annisa Alifah Wardhani	Product Manager	Teknologi	Detail Edit 📋
3	006012	Benidiktus Krismawan Dwi Fajar	System Reliability Engineer	Teknologi	Dotail Edit 📋
4	005339	Bernadetta Astri Widianingrum	Sekretaris General Manajer	SDMO	Detail Edit 📋
5	003056	Bonaventura Heri Yulianto	Administrative & Module Assistant	SDMO	Detail Edit 📋
6	001479	Budiman Tanuredjo	Deputy Publisher	WAPU	Detail Edit 📋
7	071318	Cahyo Listyanto	GM Technology, Product & Data	Teknologi	Detail Edit 📋
8	069991	Clara Sonya Angelica Aritonang	Junior UI/UX	Teknologi	Dotail Edit 📋
9	066249	Dani Surya Wi jaya	ui/ux	Teknologi	Detail Edit 📋
10	019683	Dania Wardani	Staf Administrasi Personalia & Magang	SDMO	Detail Edit 📋
				<< Seb	elumnya Selanjutnya >>

Gbr. 18 Halaman Manajemen Karyawan

Pada Gbr. 18 Halaman manajemen karyawan berfungsi untuk membuat, mengedit, dan menghapus akun karyawan. Halaman awal manajemen karyawan memuat seluruh karyawan yang sudah didaftarkan. Tabel juga sudah dilengkapi dengan *search bar* untuk mempermudah mencari karyawan.

Halaman Manajemen Data

j)

=					Staf
Manajemen Data					
Daftar Manajemen Data Manajemen Data Untuk Pembentukan Karyaw	van				
Dota Unit Kerja	Doto Divisi	•	Doto Departemen	>	
Dota Section	_{Doto} Tenggat Penilaian	>			

Gbr. 19 Halaman Manajemen Data

Pada Gbr. 19 berfungsi untuk melakukan manajemen data unit kerja, divisi, departemen, section, tenggat penilaian. Manajemen data tersebut meliputi menambahkan, menghapus, dan memodifikasi atau mengubah data yang sudah ada. Data – data tersebut digunakan untuk mendukung dalam pelaksanaan penilaian kinerja pada Harian Kompas.

k) Halaman Rencana Kinerja Individu HR

=					Staf
Rencana Ke	rja Indivi	du			
Daftar Unit Kerja Rencana Kerja Individu d	di Setiap Unit Kerja	2			
Unit Kerja Bisnis	•	Unit Kerja LITBANG	•	Unit Kerja Perwakilan	•
Unit Kerja Redaksi	•	Unit Kerja SDMO	•	Unit Kerja Teknologi	>
Unit Kerja WAPU	•				

Gbr. 20 Halaman Rencana Kinerja Individu HR

Pada Gbr.20 halaman rencanan kerja individu pada bagian HR. Halaman ini berfungsi untuk melihat semua Rencan Kerja Individu (RKI) semua karyawan yang sudah memiliki akun aplikasi Penilaian Kinerja.

=						Do Sto	nia 1
← Halaman	sebelumnya						
RKI Uni	t Kerjo	Bisnis					
Total RKI		8	Sudah Disetujul O	2	Belum Disetujul D	Ð	
Rencana K	erja Indivi	du Karyawan			Q (ari karyawar	4
Tabel Karya	wan						
No.	NIK	Nama Lengkap	Jabatan	Unit Kerj	a Status	A	ksi
			Tidak ada data karyawan	di Unit Kerja Bisnis			

Gbr. 21 Halaman Rencana Kinerja Individu Unit Kerja HR

Pada Gbr. 21 menjelaskan statistik proges Rencana Kerja Individu (RKI) pada satu unit kerja, berisikan total RKI, RKI disetujui, dan RKI belum disetujui. Selanjutnya dibawah statistic ada tabel yang memuat karyawan pada unit kerja tersebut.

≡						ania 🗸
← Halar	man sebelumnya					
Tam	ibah Rencan Kerja Individu > Detail	a Kerja Indiv i Unit SDMO > Detail RKI	idu > Tambah RKI			
Kode R	umus RKI					
Tabel R	tumus					
Kode	Rumus					
A	((Target*2-Pencapaiar)/Target)*100%				
в	(Pencapaian/Target)*)	00%				
с	1-(Pencapaian-Target)	*100%				
Tamba	ih Rencana Kerja Inc	lividu			+ Tambah	Baris
Pengisi	ian Tambah RKI					
No.	Objektif *	Indikator Kinerja Utama	 Target * 	Bobot (%) *	Rumus *	Aksi
ı.	Masukkan Penilalan Objektif	Masukkan Indikator Kinerja	Masukkan Target	Masukkan Babot		×
					Simp	ban

Gbr. 22 Halaman Edit Rencana Kinerja Individu HR

Pada Gbr.22 berfungsi untuk menambahkan RKI untuk karyawan. Berbeda dengan tambah RKI yang ada pada Struktural, disini ada kolom rumus untuk menentukan rumus pada setiap RKI. Ada 3 rumus yang yang digunakan bisa dilihat di tabel rumus.

1) Halaman Penilaian Kinerja HR

=					Staf
Penilaian Ki	inerja Ka	ryawan			
Daftar Unit Kerja Penilaian Kinerja Karyav	wan di Setiap Unit	Kerja			
Unit Kerja Bisnis	>	Unit Kerja LITBANG	>	Unit Kerja Perwakilan	•
Unit Kerja Redaksi	>	Unit Kerja SDMO	•	Unit Kerja Teknologi	•
Unit Kerja WAPU	,				

Gbr. 23 Halaman Penilaian Kinerja HR

Pada gambar 4.33 halaman penilaian kinerja karyawan pada bagian HR. Halaman ini berfungsi untuk melihat semua penilaian kinerja karyawan semua karyawan yang sudah memiliki akun aplikasi Penilaian Kinerja Harian Kompas.

≡							(Dania y Staf
← Halar	man seb	elumnya						
Penilaiar	laia Kinerja	n Unit	K erja SDMC Unit SDMO)				
Total	Karyawa	in	A Suda	ah Dikirim	Bell 31	um Dikirim	E	
Penilai	an Kine	ərja Sem	ester 1 (2023)				Q Cari ka	iryawan_
Tabel K	(aryawar	•						
No.	Foto	NIK	Nama Lengkap	Jabatan	Unit Kerja	Status	Print PDF	Aksi
1		003056	Bonaventura Heri Yulianto	Administrative & Module Assistant	SDMO	e Belum dikirim	2	Detail
2		160402	Darren Denisson	HRIS Intern	SDMO	e Belum dikirim	2	Detail
3		004957	Indira Permanasari	GM SDM & Operasional	SDMO	e Belum dikirim	2	Detail
4		078697	Mareda Fenty Nugrahe Wijayati	ni HR & Organization Dev Superintendent	SDMO	 Belum dikirim 	ی	Detail
5		300501	Rachma Adzima	HRIS Intern	SDMO	• Belum dikirim	2	Detail
6		079666	Yulius Gusti Pangestu Sancaya Putra	Learning & Talent Dev Superintendent	SDMO	e Belum dikirim	2	Detail

Gbr. 24 Halaman Penilaian Kinerja Unit Kerja HR

Pada Gbr. 24 halaman penilaian kinerja karyawan unit kerja pada bagian HR. Halaman ini berfungsi untuk melihat semua penilaian kinerja karyawan semua karyawan yang sudah memiliki akun aplikasi Penilaian Kinerja Harian Kompas. Selain itu HR juga dapat mengunduh penilaian kinerja yang sudah selesai.

=	Staf V
← Halaman sebelumnya	
Detail Penilaian Kinerja	
Penilaian Kinerja > Detail Unit SDMO > Detail Penilaian	
Data Karyawan	
Foto Profil	
•	
NIK	Nama Lengkap
003056	Bonaventura Heri Yulianto
Jabatan	Periode Penilaian Kinerja
Administrative & Module Assistant	Semester I (2023)
Unit Kerja	Departemen
SDMO	HR & Learning Development Department
Divisi	Manajer
Human Resources & General Affair Division	Dinda Richfiela Adma
General Manajer	Pembaruan Terakhir
Indira Permanasari	Senin, 13 Februari 2023
Riwayat Persetujuan	
Karyawan : Belum disetujui	
Manajer : Belum disetujul	
General Manajer : Belum disetujui	
Data Penilaian	
Belum ada Penilaian Kinerja yang dikirim	

Gbr. 25 Halaman Detail Penilaian Kinerja HR

Pada Gbr. 25 halaman detail penilaian kinerja karyawan pada bagian HR. Halaman ini berfungsi untuk melihat penilaian kinerja karyawan.

m) Halaman Penilaian Kinerja Akhir HR

=					Staf
Penilaian Ki	nerja Akh	nir			
Daftar Unit Kerja Penilalan akhir untuk kini	erja karyawan di t	iap unit			Unduh Excel
Unit Kerja Bisnis	•	Unit Kerja LITBANG	•	Unit Kerja Perwakilan	•
Unit Kerja Redaksi	>	Unit Kerja SDMO	>	Unit Kerja Teknologi	>
Unit Kerja WAPU	•				

Gbr. 26 Halaman Penilaian Kinerja Akhir HR

Pada Gbr. 26 halaman penilaian kinerja akhir pada bagian HR. Halaman ini berfungsi untuk melihat semua penilaian kinerja akhir dan HR dapat mengunduh semua rekap penilaian kinerja karyawan.

=							Staf
← Halaman	sebelumnya						
Penilai	ian Akhi	r Unit K	erja SDMO				
Penilaian Kine	erja Akhir > De	atail Unit SDMO					
Statistik Pe Ringkasan ka	enilaian Akhir tegori penilaian	r Unit SDMO okhir Unit SDM					
Semester			Semester 2		Periode	2023	
Tabel Kateg	ori Penilaian		Tabel Kategori Penilaian		Tabel Ka	ategori Penilaian	
Kategori		Total	Kategori	Total	Kategor	1	Total
Istimewa (IS	;)	0	Istimewa (IS)	0	Istimew	a (IS)	0
Memuaskar	(ME)	0	Memuaskan (ME)	0	Memua	skan (ME)	0
Bagus (BA)		1	Bagus (BA)	0	Bagus (BA)	1
Kurang <mark>(KU</mark>)		0	Kurang (KU)	0	Kurang	(KU)	0
Kurang Seko	ali (KS)	0	Kurang Sekali (KS)	0	Kurang	Sekali (KS)	0
Penilaian H	(inerja Akhir	Periode 202	3			Q Cari	aryawan
Tabel Karya	wan						
No. NIK	Nama Ler	ngkap	Jabatan	Unit Kerja	Nilai Akhir	Kategori Penilaian	Aksi
1 0025	991 Andreas	lugiman	Petugas Layanan Umum Daerah	SDMO	0	-	Detail
2 0053	339 Bernadet Widianing	ta Astri grum	Sekretaris General Manajer	SDMO	0	-	Detail
3 0030	Bonavent Yulianto	ura Heri	Administrative & Module Assistant	SDMO	0	-	Detail
4 0196	83 Dania Wa	ırdani	Staf Administrasi Personalia & Magang	SDMO	3.22	BA	Detail
5 1604	02 Darren De	anisson	HRIS Intern	SDMO	0	-	Detail
						Sebelumnya	ielanjutnya >>

Gbr. 27 Halaman Penilaian Kinerja Akhir Unit Kerja HR

Pada Gbr. 27 halaman penilaian kinerja akhir unit kerja pada bagian HR. Halaman ini berfungsi untuk melihat semua penilaian kinerja akhir semua karyawan yang sudah memiliki akun aplikasi Penilaian Kinerja Harian Kompas.

2	Pengguna	Rencana	Sistem akan	Berhasi
	dapat memasukkan RKI dan dapat dikirimkan ke pengguna lain sesuai dengan yang akan	Kerja Individu (RKI)	menyimpan data ke database dan data dapat disebarkan sesuai dengan tujuan	1
3	dikirimkan Pengguna dapat mengevaluas i Rencana Kinerja Individu, memberikan rumus KPI nya, dan dapat menyetujui agar dapat diisi oleh karyawan	Rumus KPI, konfirmasi persetujua n RKI	Sistem dapat menampilka n data RKI dan menyimpan data sesuai dengan update atau pembaruan terbaru	Berhasi 1
4	Pengguna dapat mengisi penilaian kinerja setelah RKI sudah diterima dan dievaluasi oleh HR		Sistem dapat menampilka n RKI yang di tujuan untuk setiap pengguna	Berhasi 1
5	Pengguna Dapat melihat nilai akhir dari penilaian kinerja selama 1 periode	-	Sistem dapat menampilka n data yang sudah diperbarui melalui perumusan dan	Berhasi 1
	3	 RKI dan dapat dikirimkan ke pengguna lain sesuai dengan yang akan dikirimkan Pengguna dapat mengevaluas i Rencana Kinerja Individu, memberikan rumus KPI nya, dan dapat menyetujui agar dapat diisi oleh karyawan Pengguna dapat mengetujui agar dapat diisi oleh karyawan Pengguna dapat mengisi penilaian kinerja setelah RKI sudah diterima dan dievaluasi oleh HR Pengguna Dapat melihat nilai akhir dari penilaian kinerja selama 1 periode 	RKI dan (RKI) dapat (RKI) dapat (RKI) dikirimkan ke pengguna lain sesuai dengan yang akan dikirimkan 3 Pengguna dapat KPI, mengevaluas konfirmasi i Rencana persetujua Kinerja n RKI Individu, memberikan rumus KPI nya, dan dapat menyetujui agar dapat diisi oleh karyawan - 4 Pengguna - dapat mengisi penilaian kinerja setelah RKI sudah diterima dan diterima dan dievaluasi oleh HR 5 5 Pengguna - Dapat melihat nilai akhir akhir dari penilaian kinerja selama 1 periode 1	RKI dan (RKI)(RKI) (RKI)database dan (database dan (database dan (database dan (database dan (database dan (database dan (disebarkan) sesuai lain sesuai dengan yang akan dikirimkan(RKI) (database dan (database dan (data sesuai (dan (data sesuai (dan (dan (dan (data sesuai (dan (data sesuai (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan (dan <br< td=""></br<>

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan dari tahapan yang sudah dilakukan dalam pembuatan rancang bangun website penilaian kinerja karyawan pada Harian Kompas, mendapatkan hasil sebagai berikut :

- Berhasil membuat rancang bangun Aplikasi Penilaian a) Kinerja pada Harian Kompas menggunakan framework Laravel.
- Aplikasi Penilaian Kinerja Harian Kompas berhasil dibuat b) dengan menggunakan metode Key Performance Indicator (KPI) dan dibuat sama seperti penilaian kinerja yang telah dilakukan di Harian Kompas.

B. Testing Website

n) ≡

Berikut adalah hasil testing yang telah dilakukan pada website penilaian kinerja Harian Kompas.

Harian Kompas melalui email atau WhatsApp.

pertanyaan mengenai aplikasi penilaian kinerja karyawan Harian Kompas. Pertanyaan akan dikirimkan ke HR

Tabel. III	Testing	Website
------------	---------	---------

No	Tujuan	Input	Output	Status
1	Pengguna membuat data karyawan	Data karyawan	Sistem dapat menyimpan dan menampilka n data	Berhasi l

V. SARAN

Dari penelitian yang dilakukan dan hasil penelitian yang telah didapatkan, terdapat beberapa saran yang dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya yaitu:

- a) Aplikasi penilaian kinerja karyawan Harian Kompas dapat disambungkan dengan website HR yang sudah ada agar dapat menjadi lebih mudah karena sistem manut tunggal atau *Single Sign On (SSO)* akan membuat lebih mudah digunakan.
- b) Optimasi performa dan skalabilitas aplikasi perlu ditingkatkan agar meminimalisir kesalahan atau bug dalam jangka panjang.
- c) Fitur-fitur tambahan seperti integrasi dengan sistem lain, notifikasi real-time, dan lain-lain perlu dikembangkan agar aplikasi memiliki nilai tambah dan memberikan solusi lebih baik bagi pengguna.

Referensi

- [1] B. Kho, "Pengertian Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) dan Tahapannya." Diambil kembali dari Ilmu Manajemen Industri: https://ilmumanajemenindustri ..., 2018.
- [2] H. Yudiono, "Cara Melakukan Penilaian Kinerja yang Efektif." Retrieved from Dunia Karyawan: https://www. duniakaryawan. com/cara ..., 2018.
- [3] E. Yulianti, "Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan grand fatma hotel di tenggarong kutai

kartanegara," *E-Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 3, no. 4, pp. 900–910, 2015.

- [4] D. Parmenter, *Key performance indicators: developing, implementing, and using winning KPIs.* John Wiley & Sons, 2015.
- [5] R. S. Pressman, *Software engineering: a practitioner's approach*. Palgrave macmillan, 2005.
- [6] A. A. Wahid, "Analisis Metode Waterfall Untuk Pengembangan Sistem Informasi," J. Ilmu-ilmu Inform. dan Manaj. STMIK, no. November, pp. 1–5, 2020.
- [7] R. Rosaly and A. Prasetyo, "Pengertian Flowchart Beserta Fungsi dan Simbol-simbol Flowchart yang Paling Umum Digunakan." Academia, 2019.
- [8] L. Setiyani, "Desain Sistem: Use Case Diagram," in Prosiding Seminar Nasional Inovasi dan Adopsi Teknologi (INOTEK), 2021, pp. 246–260.
- [9] D. Batra and G. M. Marakas, "Conceptual data modelling in theory and practice," *European Journal of Information Systems*, vol. 4, no. 3, pp. 185–193, 1995.
- [10] A. Fatoni and D. Dwi, "Rancang bangun sistem extreme programming sebagai metodologi pengembangan sistem," *PROSISKO: Jurnal Pengembangan Riset dan Observasi Sistem Komputer*, vol. 3, no. 1, 2016.
- [11] S. T. Romeo, "Testing dan Implementasi Sistem," Surabaya: STIKOM, 2003.

UNESA Universitas Negeri Surabaya