

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

¹mohammad.19069@mhs.unesa.ac.id

²ariesdwi@unesa.ac.id

Abstrak— Penilaian kinerja 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 penilaian kinerja karyawan masih menggunakan cara konvensional yaitu menggunakan *Microsoft Excel*. Penilaian dilakukan dengan mengirim formulir penilaian dari atasan ke *human resource* untuk validasi, selanjutnya 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

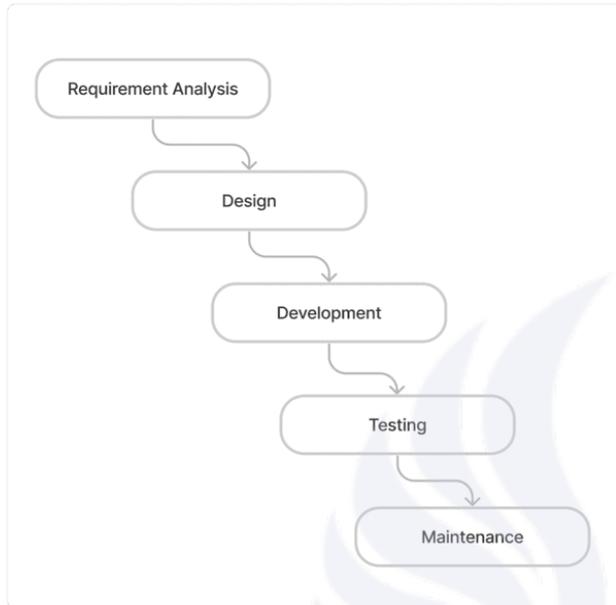
Harian Kompas merupakan surat kabar Indonesia yang berkantor pusat di Jakarta. Harian Kompas diterbitkan oleh PT Kompas Media Nusantara dan merupakan bagian dari kelompok usaha Kompas Gramedia (KG) yang didirikan sejak 1965 oleh PK. Ojong dan Jakob Oetama dan berkantor di Jakarta. Seperti kebanyakan perusahaan lainnya Harian Kompas juga melakukan proses penilaian kinerja karyawan, [1]penilaian kinerja dapat dijadikan evaluasi kinerja karyawan dengan proses sistematis 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 karir 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 *microsoft 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 permasalahan 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.

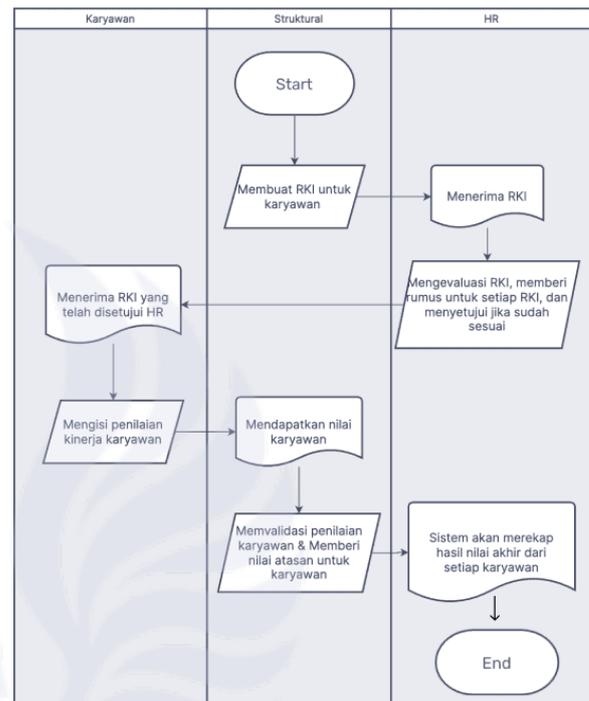
B. Perancangan Design

Perancangan design ini merupakan 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

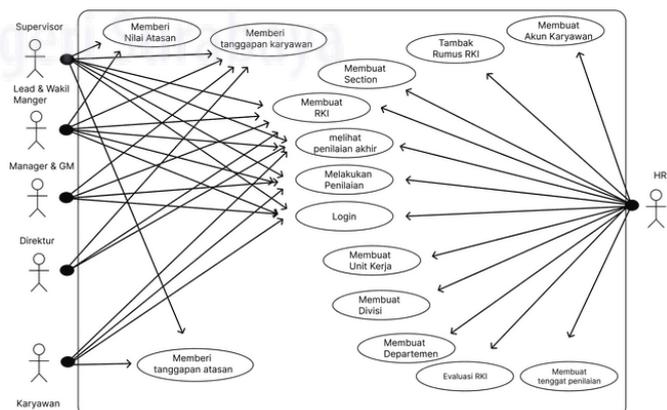
dibawahnya, kemudian rki yang telah dibuat akan dikirim ke HR untuk di evaluasi dan diberi rumus sesuai dengan indikatornya. Jika sudah sesuai RKI akan disetujui oleh HR dan karyawan bisa melakukan penilaian kinerja. Setelah selesai melakukan penilaian hasil penilaian akan dikirim ke atasannya dan atasan akan memberi nilai atasan yang nanti berpengaruh untuk menjadi nilai akhir karyawan tersebut. Setelahnya sistem akan merekam 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

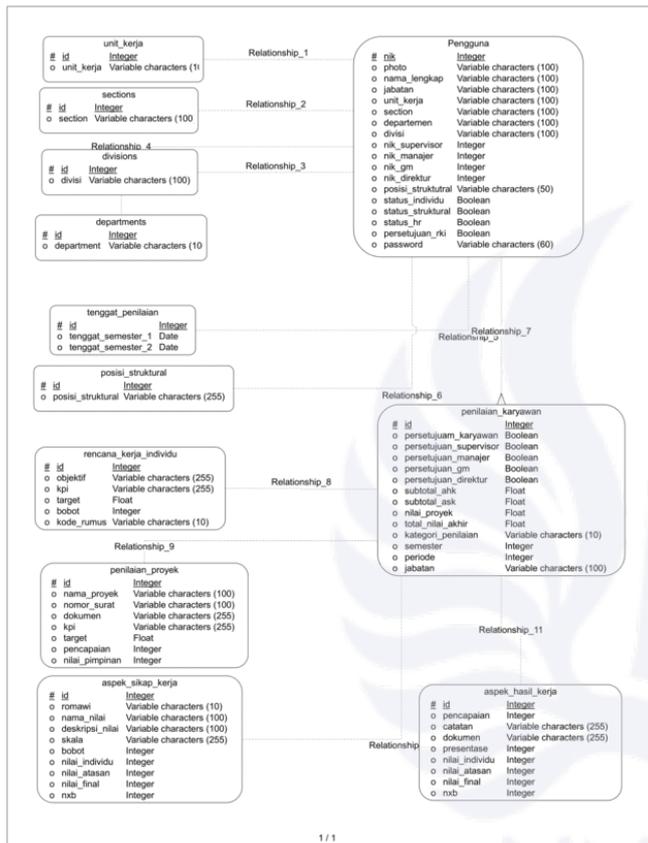
3) *Conceptual Data Model (CDM)*

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].

TABEL. I

RUMUS KEY PERFORMANCE INDICATOR (KPI)

No	Rumus
1	$((\text{Target} \times 2 - \text{Pencapaian}) / \text{Target}) \times 100\%$
2	$(\text{Pencapaian} / \text{Target}) \times 100\%$
3	$1 - (\text{Pencapaian} - \text{Target}) \times 100\%$



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 terusun dari *Objectives*, *Key Performance Indicator*, *Target*, dan *Bobot*, sedangkan 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.

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.

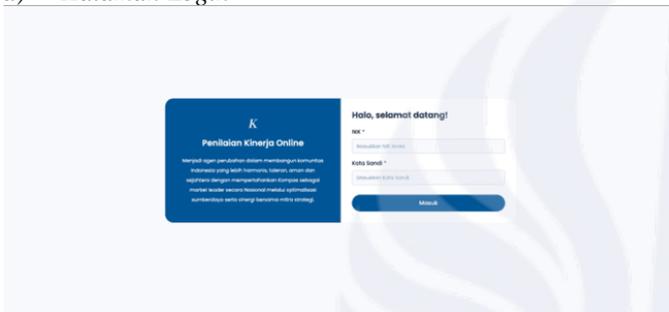
III. HASIL DAN PEMBAHASAN

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 perancangan website penilaian kinerja Harian Kompas.

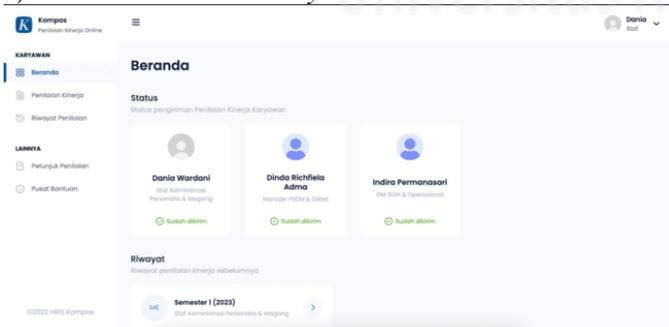
a) Halaman Login



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



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 Kerja (AHK), Aspek Sikap Kerja (ASK), Penilaian Proyek, dan Tanggapan Karyawan.

Penilaian Kinerja Semester 1 (2023)
* Target Waktu Pengumpulan 1 Juli 2023

Aspek Hasil Kerja Edit Penilaian

Tabel Penilaian Aspek Hasil Kerja

No.	Indikator Kinerja Utama	Target	Bobot	Pencapaian	Catatan	Dokumen	Persentase	Nilai Individu	N + B
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	Persentase karyawan (by name) yang mendapat pelatihan selama 1 semester	50	9%	0	-	-	0%	0	0
4	Rata-rata indeks kualitas pelatihan tabent & non jumlahistik & Kepuasan peserta terhadap training yang diberikan	4	6%	0	-	-	0%	0	0
5	Rata-rata indeks kualitas pelatihan jumlahistik & Kepuasan peserta terhadap training yang diberikan	4	6%	0	-	-	0%	0	0
6	Persentase realisasi 50 PDM sesuai perencanaan	90	9%	0	-	-	0%	0	0
7	Persentase pemenuhan kebutuhan tenaga sesuai pematihan kebutuhan tenaga jasa mengajar dan urusan kebutuhan kelas diagenesi	75	7%	0	-	-	0%	0	0
8	Jumlah review organisasi KMI sesuai strategi bisnis	1	9%	0	-	-	0%	0	0
9	Jumlah improvement yang telah dilakukan untuk meningkatkan responsivitas dan kualitas layanan SIMC	2	6%	0	-	-	0%	0	0
Total								0	0

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.

Aspek Sikap Kerja Edit Penilaian

Tabel Penilaian Aspek Sikap Kerja

No.	Nilai-nilai Perusahaan	Bobot	Nilai Individu	N + B
I	CARING Suka menghibur orang lain dan menanggapi perhatian	6%	0	0
II	CREDIBLE Jujur, dapat diandalkan, konsisten antara perkataan dengan perbuatan	6%	0	0
III	COMPETENT Mampu menyelesaikan masalah karena memiliki pengetahuan yang mendalam di bidangnya	6%	0	0
IV	COMPETITIVE Mampu ide orang lain dan memusatkan ide tersebut ke dalam usahanya memperbaiki kinerja	6%	0	0
V	CUSTOMER DELIGHT Mampu secara konsisten dan konsisten berusaha untuk memahai 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.

Penugasan Proyek + Tambah Proyek

Tabel Penugasan Proyek

No.	Nama Proyek	Nomor Surat	Dokumen	Indikator Kinerja Utama	Target	Pencapaian	Nilai Pengisian	Aksi
Belum ada proyek yang diisikan								
Total Nilai							0	
Jumlah Proyek							0	
Nilai Proyek							0	

Tanggapan Karyawan Edit Tanggapan

Tanggapan atas Hasil Penilaian Kinerja

Belum ada tanggapan yang diberikan

Gbr. 9 Halaman Penilaian Kinerja Penilaian Proyek

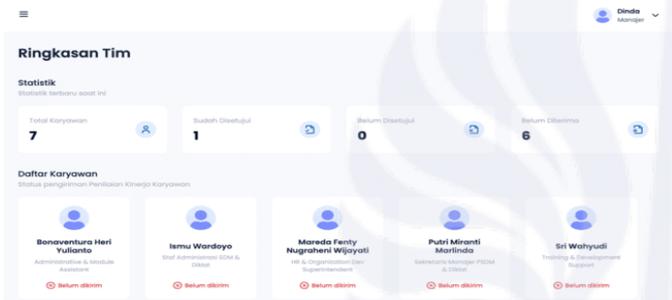
Pada Gbr. 9 menjelaskan salah tabel penilaian yang harus di isi yaitu tabel penilaian penugasan proyek dan tanggapan karyawan. Penilaian penugasan proyek di isi dengan nama proyek, nomor surat, dokumen, dan nilai pimpinan. Untuk tanggapan karyawan di isi dengan tanggapan oleh karyawan untuk atasan.



Gbr. 10 Halaman Penilaian Kinerja Rangkuman Penilaian

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

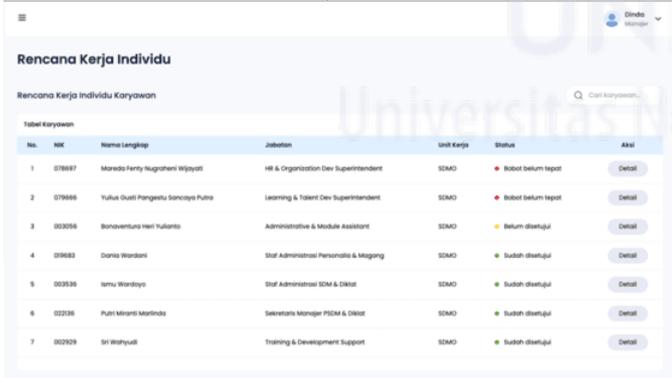
d) *Halaman Rngkasan Struktural*



Gbr. 11 Halaman Ringkasan Struktural

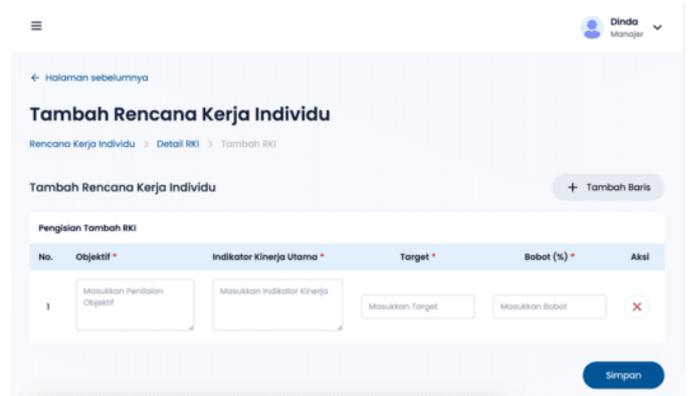
Pada Gbr. 11 menjelaskan data anggota unit kerja dan statistik jumlah data penilaian baik yang sudah selesai dan disetujui atau belum. Halaman ini dapat mempermudah atasan untuk mengetahui sejauh mana penilaian kinerja anggotanya.

e) *Halaman Rencana Kinerja Individu Struktural*



Gbr. 12 Halaman Rencana Kinerja Individu

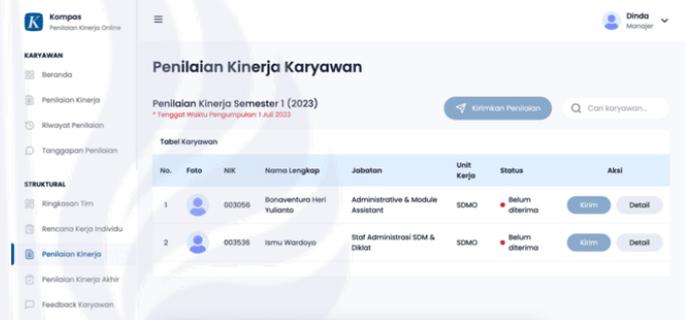
Pada Gbr. 12 berfungsi untuk melihat anggota unit kerja yang ada dibawahnya. Pada tabel RKI karyawan juga menjelaskan juga status pengajuan RKI yang telah dibikin oleh atasan.



Gbr. 13 Halaman Membuat Rencana Kerja Individu

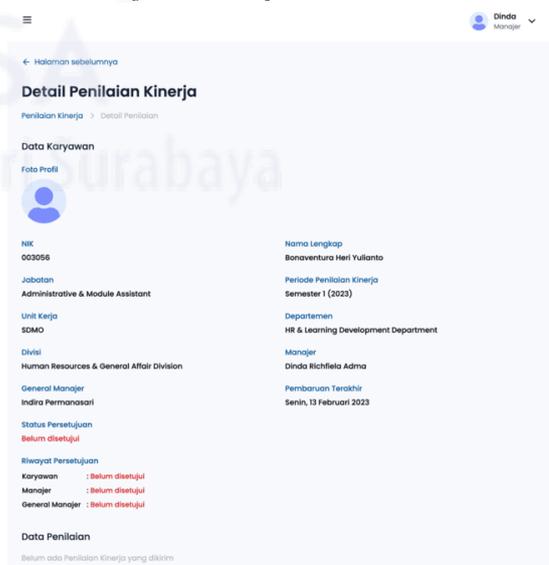
Pada Gbr. 13 berfungsi untuk atasan membuat Rencana Kerja Individu untuk anggota divisinya. Ada beberapa yang harus dipenuhi dalam pembuatan RKI yaitu total bobot RKI harus pas 70%.

f) *Halaman Penilaian Kinerja Struktural*



Gbr. 14 Halaman Penilaian Kinerja Struktural

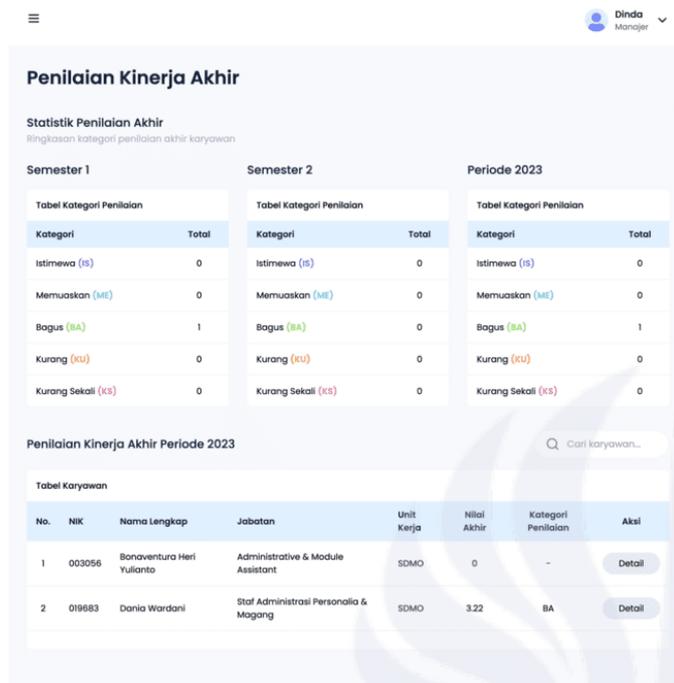
Pada gambar 4.13 Halaman Penilaian Kinerja Struktural berisi penilaian kinerja karyawan anggota unit kerja yang sudah selesai di isi oleh karyawan. Dan disini struktural memberikan nilai atasan untuk anggota divisi atau unit kerja dibawahnya.



Gbr. 15 Halaman Detail Penilaian Kinerja Struktural

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*



Gbr. 16 Halaman Penilaian Kinerja Akhir Struktural

Pada Gbr. 16 halaman Penilaian 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.

h) *Halaman Ringkasan HR*

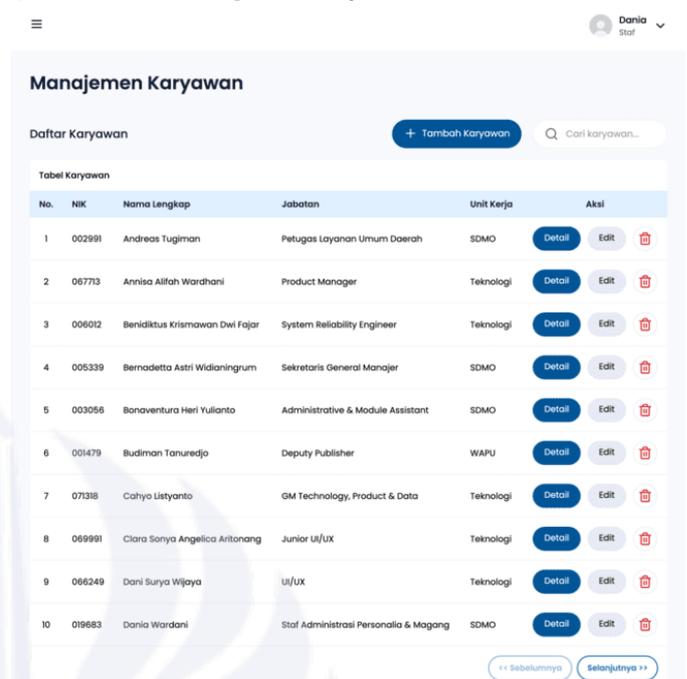


Gbr. 17 Halaman Ringkasan HR

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 mempermudah HR dalam melakukan pengecekan proses penilaian kinerja karyawan.

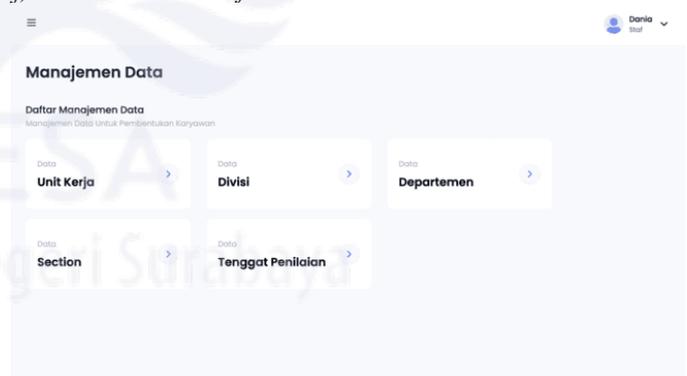
i) *Halaman Manajemen Karyawan*



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.

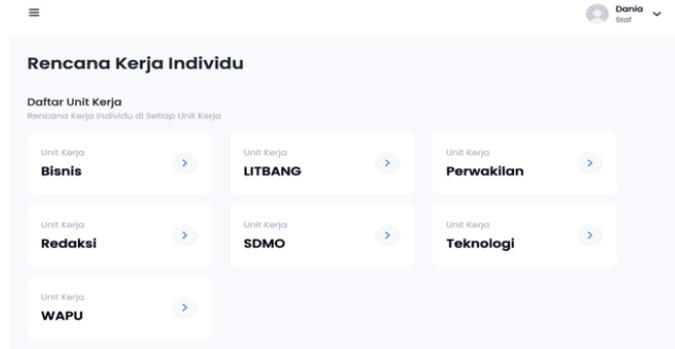
j) *Halaman Manajemen Data*



Gbr. 19 Halaman Manajemen Data

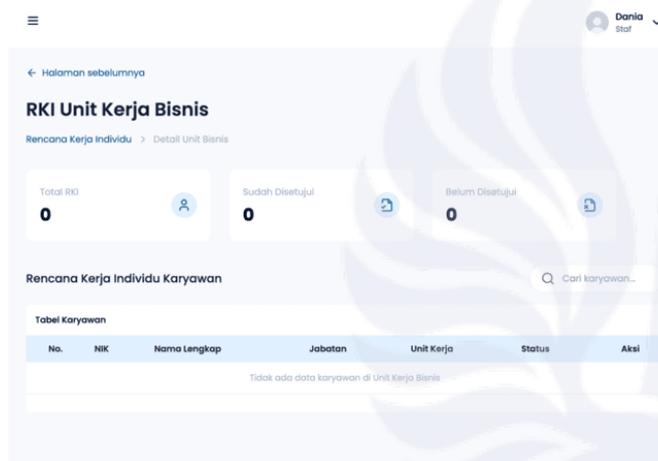
Pada Gbr. 19 berfungsi untuk melakukan manajemen data unit kerja, divisi, departemen, section, tenggat penilaian. Manajemen data tersebut meliputi menambahkan, menghapus, dan memodifikasi atau mengubah data yang sudah ada. Data – data tersebut digunakan untuk mendukung dalam pelaksanaan penilaian kinerja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

k) *Halaman Rencana Kinerja Individu HR*



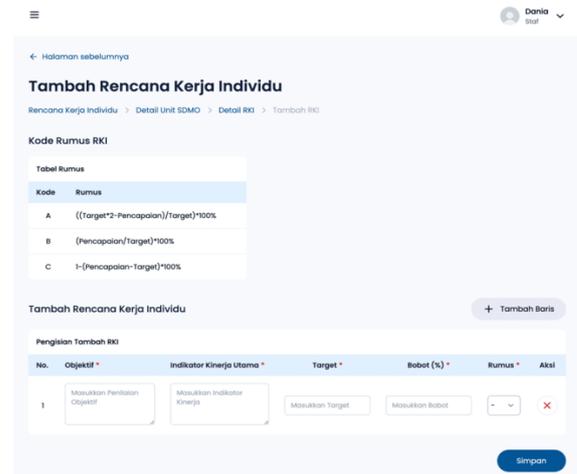
Gbr. 20 Halaman Rencana Kinerja Individu HR

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.



Gbr. 21 Halaman Rencana Kinerja Individu Unit Kerja HR

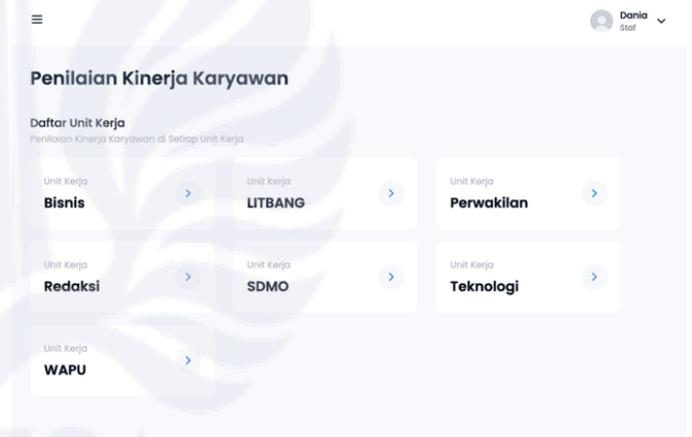
Pada Gbr. 21 menjelaskan statistik proses Rencana Kerja Individu (RKI) pada satu unit kerja, berisikan total RKI, RKI disetujui, dan RKI belum disetujui. Selanjutnya dibawah statistic ada tabel yang memuat karyawan pada unit kerja tersebut.



Gbr. 22 Halaman Edit Rencana Kinerja Individu HR

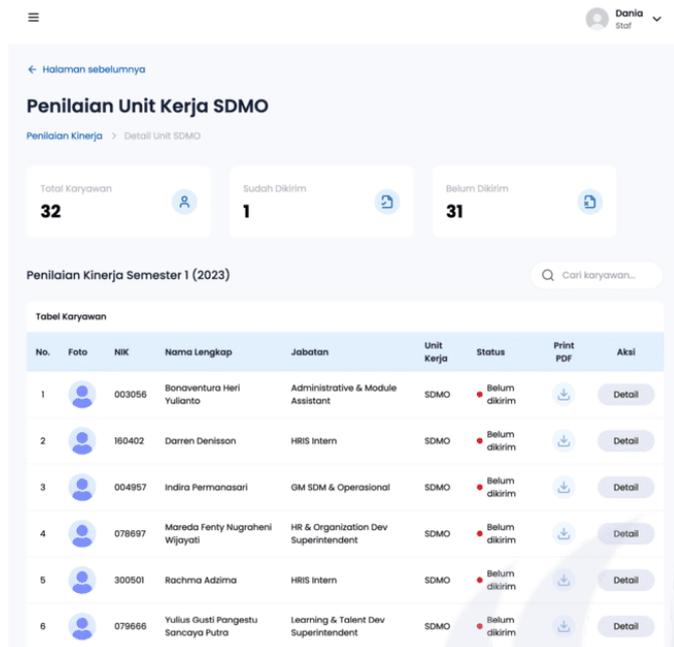
Pada Gbr.22 berfungsi untuk menambahkan RKI untuk karyawan. Berbeda dengan tambah RKI yang ada pada Struktural, disini ada kolom rumus untuk menentukan rumus pada setiap RKI. Ada 3 rumus yang yang digunakan bisa dilihat di tabel rumus.

l) *Halaman Penilaian Kinerja HR*



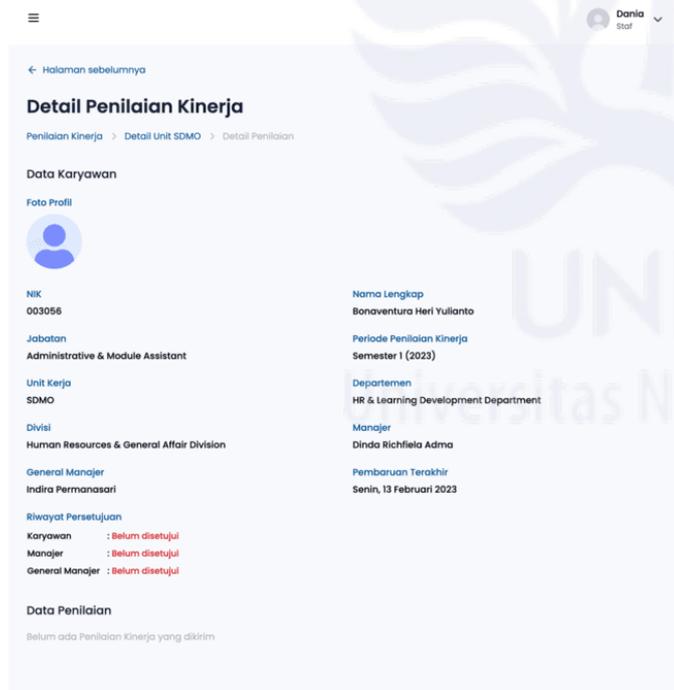
Gbr. 23 Halaman Penilaian Kinerja HR

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.



Gbr. 24 Halaman Penilaian Kinerja Unit Kerja HR

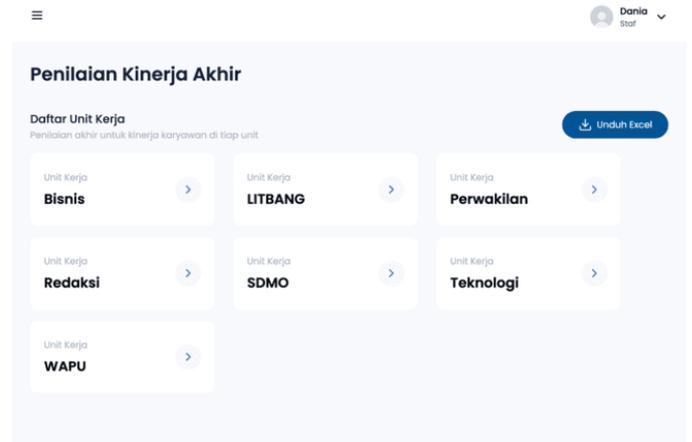
Pada Gbr. 24 halaman penilaian kinerja karyawan unit kerja pada bagian HR. Halaman ini berfungsi untuk melihat semua penilaian kinerja karyawan semua karyawan yang sudah memiliki akun aplikasi Penilaian Kinerja Harian Kompas. Selain itu HR juga dapat mengunduh penilaian kinerja yang sudah selesai.



Gbr. 25 Halaman Detail Penilaian Kinerja HR

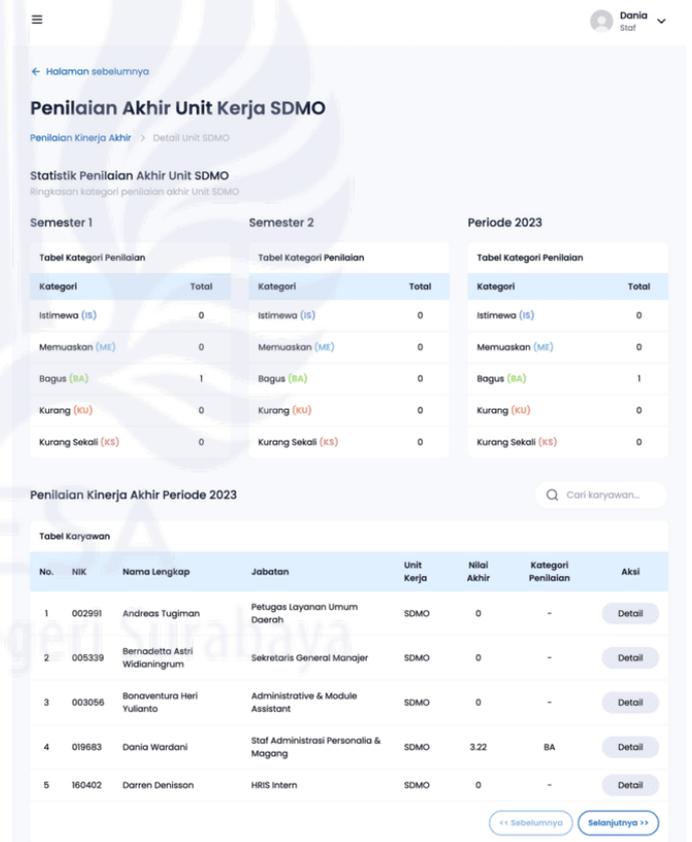
Pada Gbr. 25 halaman detail penilaian kinerja karyawan pada bagian HR. Halaman ini berfungsi untuk melihat penilaian kinerja karyawan.

m) Halaman Penilaian Kinerja Akhir HR



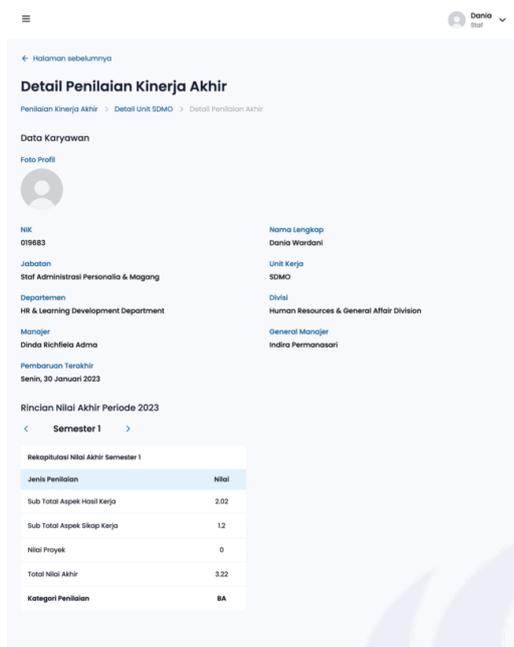
Gbr. 26 Halaman Penilaian Kinerja Akhir HR

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.



Gbr. 27 Halaman Penilaian Kinerja Akhir Unit Kerja HR

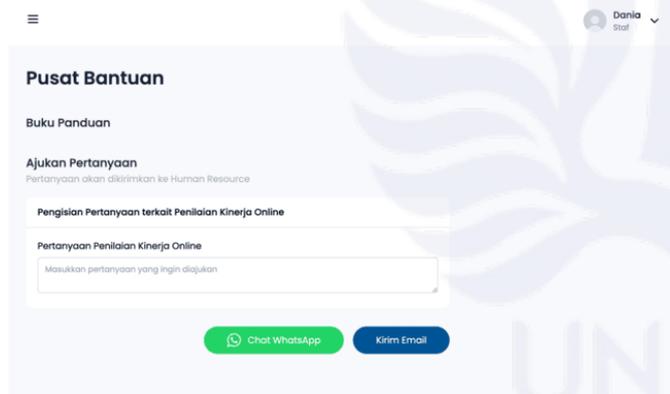
Pada Gbr. 27 halaman penilaian kinerja akhir unit kerja pada bagian HR. Halaman ini berfungsi untuk melihat semua penilaian kinerja akhir semua karyawan yang sudah memiliki akun aplikasi Penilaian Kinerja Harian Kompas.



Gbr. 28 Halaman Detail Penilaian Kinerja Akhir HR

Pada Gbr. 28 halaman detail penilaian kinerja akhir pada bagian HR. Halaman ini berfungsi untuk melihat detail penilaian kinerja akhir karyawan.

n) *Halaman Pusat Bantuan*



Gbr. 29 Halaman Pusat Bantuan

Pada Gbr. 29 halaman pusat bantuan jika ada pertanyaan mengenai aplikasi penilaian kinerja karyawan Harian Kompas. Pertanyaan akan dikirimkan ke HR Harian Kompas melalui email atau WhatsApp.

B. *Testing Website*

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

Tabel. III *Testing Website*

No	Tujuan	Input	Output	Status
1	Pengguna membuat data karyawan	Data karyawan	Sistem dapat menyimpan data dan menampilkan data	Berhasil 1

No	Tujuan	Input	Output	Status
2	Pengguna dapat memasukkan RKI dan dapat dikirimkan ke pengguna lain sesuai dengan yang akan dikirimkan	Rencana Kerja Individu (RKI)	Sistem akan menyimpan data ke database dan data dapat disebarluaskan sesuai dengan tujuan	Berhasil 1
3	Pengguna dapat mengevaluasi Rencana Kinerja Individu, memberikan rumus KPI nya, dan dapat menyetujui agar dapat diisi oleh karyawan	Rumus KPI, konfirmasi persetujuan RKI	Sistem dapat menampilkan data RKI dan menyimpan data sesuai dengan update atau pembaruan terbaru	Berhasil 1
4	Pengguna dapat mengisi penilaian kinerja setelah RKI sudah diterima dan dievaluasi oleh HR	-	Sistem dapat menampilkan RKI yang di tujuan untuk setiap pengguna	Berhasil 1
5	Pengguna Dapat melihat nilai akhir dari penilaian kinerja selama periode	-	Sistem dapat menampilkan data yang sudah diperbarui melalui perumusan dan menampilkan nilai akhir	Berhasil 1

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

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 ...](https://ilmumanajemenindustri...), 2018.
- [2] H. Yudiono, "Cara Melakukan Penilaian Kinerja yang Efektif." Retrieved from Dunia Karyawan: [https://www.duniakaryawan.com/cara ...](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.

