



**SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA PT.
HANIL JAYA STEEL**



Oleh:

FAMMY IBNU PRIBADI

13410100161

**SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA
PT. HANIL JAYA STEEL**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Sarjana Komputer

Oleh :



Nama : Fammy Ibnu Pribadi

Nim : 13410100161

Program Studi : S1 (Strata Satu)

Jurusan : Sistem Informasi

**FAKULTAS TEKNOLOGI DAN INFORMATIKA
INSTITUT BISNIS DAN INFORMATIKA STIKOM SURABAYA**

2017



“You’re Never Too Young To Dream Big”



Kupersembahkan untuk Ayah, Ibu dan Kakak-Kakakku tersayang,

Beserta semua teman dan sahabat yang selalu ada untukku.

LEMBAR PENGESAHAN
SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA
PT. HANIL JAYA STEEL

Laporan Kerja Praktik oleh
Fammy Ibnu Pribadi
NIM: 13.41010.0161
Telah diperiksa, diuji dan disetujui

Surabaya, Juni 2017

Disetujui:

Pembimbing



Agus Dwi Churniawan, S.Si., M.Kom.
NIDN. 0723088002

Penyelia



PT. HANIL JAYA STEEL
East Java - Indonesia

Bpk. Herly Herjudi

Mengetahui,



Kepala Program Studi
FAKULTAS SISTEM INFORMASI
DAN INFORMATIKA


stikom
SURABAYA

Dr. M.J. Dewiyani Sunarto
NIDN. 0725076301

SURAT PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI DAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Sebagai mahasiswa Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya, saya :

Nama : Fammy Ibnu Pribadi
NIM : 13410100161
Program Studi : S1 Sistem Informasi
Fakultas : Fakultas Teknologi dan Informatika
Jenis Karya : Laporan Kerja Praktik
Judul Karya : **SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA**

KARYAWAN PADA PT. HANIL JAYA STEEL

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Demi pengembangan Ilmu Pengetahuan, Teknologi dan Seni, saya menyetujui memberikan kepada Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalti Free Right*) atas seluruh isi/ sebagian karya ilmiah saya tersebut di atas untuk disimpan, dialihmediakan dan dikelola dalam bentuk pangkalan data (*database*) untuk selanjutnya didistribusikan atau dipublikasikan demi kepentingan akademis dengan tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta
2. Karya tersebut di atas adalah karya asli saya, bukan plagiat baik sebagian maupun keseluruhan. Kutipan, karya atau pendapat orang lain yang ada dalam karya ilmiah ini adalah semata hanya rujukan yang dicantumkan dalam Daftar Pustaka saya
3. Apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti terdapat tindakan plagiat pada karya ilmiah ini, maka saya bersedia untuk menerima pencabutan terhadap gelar kesarjana yang telah diberikan kepada saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, Juni 2017



Fammy Ibnu Pribadi

NIM : 13410100161

ABSTRAK

Teknologi saat ini menjadi salah satu kebutuhan yang terus meningkat terutama dalam bidang bisnis. PT. Hanil Jaya Steel adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri bersekala besar yang memproduksi barang jadi berupa besi baja. Perusahaan ini mempunyai banyak karyawan yang ditempatkan di berbagai departemen. Namun dalam hal ini perusahaan kesulitan melakukan penilaian kinerja karyawan yang ada di perusahaan.

Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan yang bekerja di PT. Hanil Jaya Steel, dibutuhkan suatu sistem informasi penilaian kinerja karyawan berbasis *web* guna memudahkan perusahaan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan.

Dengan sistem yang baru ini diharapkan dapat membantu atasan yang terkait dalam hal penilaian kinerja karyawan dan juga mempermudah mendapatkan semua informasi tentang kompetensi, *check list*, dan kinerja karyawan yang ada di PT. Hanil Jaya Steel.

Kata kunci : penilaian kinerja, *web*, *check list*, PT. Hanil Jaya Steel

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang teramat dalam atas limpahan rahmat dan anugerah-Nya, sehingga penulis bisa melaksanakan kerja praktik dan menyelesaikan laporan Kerja Praktik dengan baik yang berjudul “Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Hanil Jaya Steel”. Kerja Praktik ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat dalam menempuh Strata 1 di Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya, Jawa Timur, serta bertujuan agar dapat menambah wawasan, ilmu, dan pengalaman dalam bidang Teknologi Informasi dengan dunia kerja. Selain itu setelah pelaksanaan Kerja Praktik ini diharapkan akan terbina hubungan yang baik antara Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya dengan PT. Hanil Jaya Steel.

Penyelesaian laporan kerja praktik ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah memberikan banyak masukan, nasehat, saran, kritik dan dukungan moril maupun materil kepada penulis. Oleh karena itu, penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Ibu dan Ayah yang selalu memberikan dukungan dan motivasi selama melaksanakan Kerja Praktik di PT. Hanil Jaya Steel.
2. Bapak Agus Dwi Churniawan, M.Kom selaku dosen pembimbing yang banyak memberikan masukan, koreksi, semangat serta motivasi dan pandangannya yang berguna dalam membantu penyusunan Kerja Praktik.
3. Ibu Dr.M.J. Dewiyani Sunarto sebagai Ketua Prodi Sistem Informasi Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya.
4. Bapak Herly Herjudi sebagai penanggung jawab kegiatan kerja praktik saya di perusahaan dan semua pihak yang berada di PT. Hanil Jaya Steel yang telah

memberikan pengalaman dan data-data yang dibutuhkan penulis dalam pelaksanaan Kerja Praktik.

5. Sahabat yang sudah seperti keluarga sendiri yang sudah memberikan dukungan arahan, hiburan, logistik, serta bantuan untuk menyelesaikan Kerja Praktik ini.
6. Pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis.

Dalam penyusunan Kerja Praktik ini penulis menyadari bahwa masih jauh dari kesempurnaannya atau adaupun kelemahan-kelemahan dari penulis dalam penulisan laporan Kerja Praktik ini, baik itu kurangnya fasilitas yang mendukung seperti buku-buku yang begitu terbatas dalam menjamin penyelesaian penulisan laporan Kerja Praktik ini sehingga kritik dan saran yang bersifat konstruktif baik itu dari dosen maupun dari rekan-rekan mahasiswa/mahasiswi sangatlah diharapkan untuk membantu proses penulisan lebih lanjut. Oleh karena itu, dengan senang hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar bisa membawa kearah yang lebih baik bagi kita semua.

Surabaya, Juni 2017

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah.....	2
1.3 Batasan Masalah.....	2
1.4 Tujuan Penelitian.....	2
1.5 Manfaat Penelitian.....	3
BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	4
2.1 Sejarah Perusahaan	4
2.2 Visi dan Misi Perusahaan	4
2.2.1 Visi dari PT. Hanil Jaya Steel	4
2.2.2 Misi dari PT. Hanil Jaya Steel.....	4
2.3 Tujuan Perusahaan	5
2.4 Struktur Organisasi.....	5
BAB III LANDASAN TEORI.....	9
3.1 Aplikasi	9
3.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	9

3.3	Penilaian Kinerja	10
3.4	Website	11
3.5	Database	11
3.6	Personal Home Page (PHP).....	12
3.7	Tahapan Software Development Life Cycle (SDLC)	12
BAB IV ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM.....		15
4.1	Menganalisa Sistem.....	15
4.1.1	Observasi.....	15
4.1.2	Wawancara	16
4.1.3	Studi Literatur	16
4.2	Mendesain Sistem.....	16
4.2.1	Document Flow	17
4.2.2	System Flow	19
4.2.3	Context Diagram	25
4.2.4	Data Flow Diagram	25
4.2.5	Entity Relational Diagram	29
4.2.6	Struktur Tabel.....	30
4.2.7	Desain Input Output	34
4.2.8	Implementasi Program	39
BAB V PENUTUP.....		43
5.1	Kesimpulan.....	43
5.2	Saran	43
DAFTAR PUSTAKA		45

LAMPIRAN**Error! Bookmark not defined.**



DAFTAR TABEL

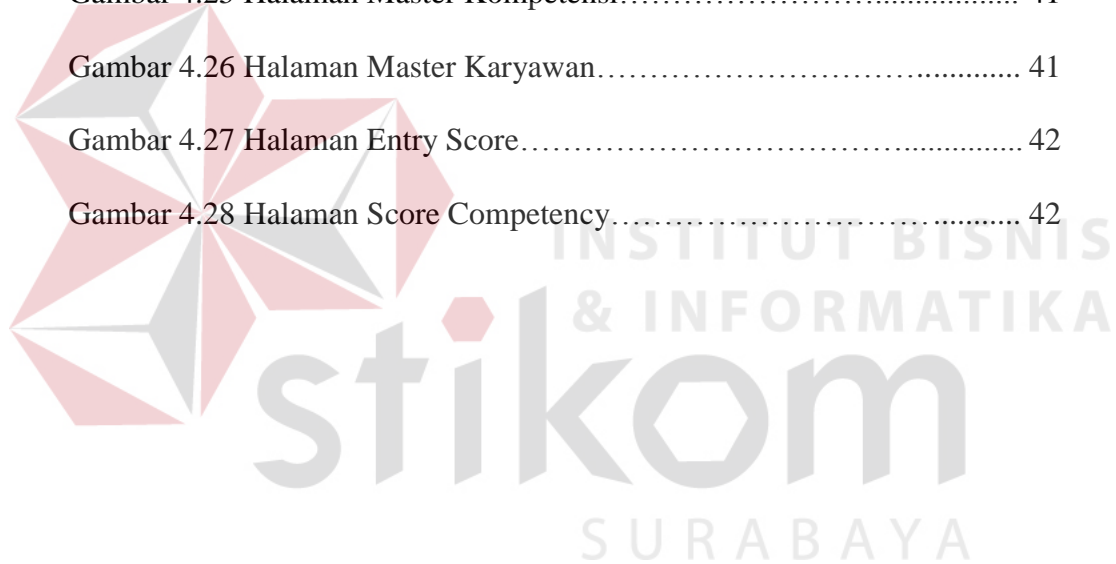
Tabel 4.1 Tabel Divisi.....	31
Tabel 4.2 Tabel Jabatan.....	31
Tabel 4.3 Tabel Kategori.....	32
Tabel 4.4 Tabel Karyawan.....	32
Tabel 4.5 Tabel Kompetensi.....	33
Tabel 4.6 Tabel Penilaian.....	33
Tabel 4.7 Tabel Periode.....	34



DAFTAR GAMBAR

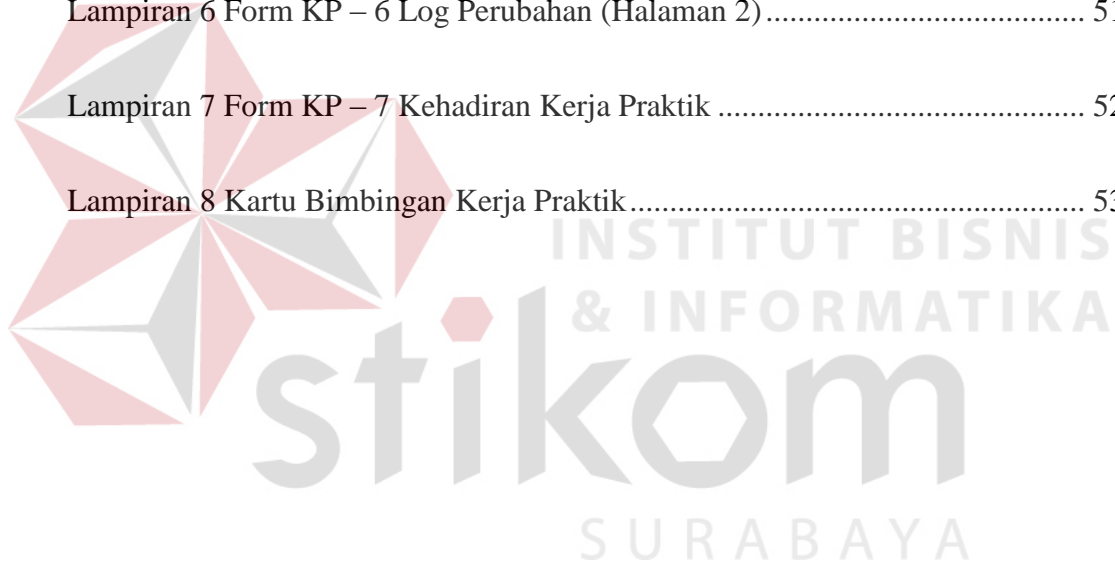
Gambar 2.1 Struktur Organisasi.....	5
Gambar 3.1 Waterfall.....	12
Gambar 4.1 Document Flow Penilaian Kinerja Karyawan.....	18
Gambar 4.2 System Flow Entry Master Karyawan.....	19
Gambar 4.3 System Flow Entry Master Divisi.....	20
Gambar 4.4 System Flow Entry Master Jabatan.....	21
Gambar 4.5 System Flow Entry Master Kategori.....	22
Gambar 4.6 System Flow Entry Master Kompetensi.....	23
Gambar 4.7 System Flow Penilaian Kinerja Karyawan.....	24
Gambar 4.8 Context Diagram.....	25
Gambar 4.9 DFD Level 0.....	26
Gambar 4.10 DFD Level 1 <i>Maintenance data</i>	27
Gambar 4.11 DFD Level 1 Transaksi Penilaian.....	28
Gambar 4.12 DFD Level 1 Pembuatan Laporan.....	28
Gambar 4.13 Conceptual Data Model	29
Gambar 4.14 Physical Data Model	30
Gambar 4.15 Desain Halaman Login.....	35
Gambar 4.16 Desain Halaman Utama Admin.....	35

Gambar 4.17 Desain Halaman Entry Karyawan.	36
Gambar 4.18 Desain Halaman Entry Kategori.....	37
Gambar 4.19 Desain Halaman Entry Kompetensi.....	37
Gambar 4.20 Desain Halaman Entry Score.....	38
Gambar 4.21 Desain Halaman Entry Score Competency.....	38
Gambar 4.22 Halaman Login.	39
Gambar 4.23 Halaman Utama Admin.....	40
Gambar 4.24 Halaman Master Kategori.....	40
Gambar 4.25 Halaman Master Kompetensi.....	41
Gambar 4.26 Halaman Master Karyawan.....	41
Gambar 4.27 Halaman Entry Score.....	42
Gambar 4.28 Halaman Score Competency.....	42



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Biodata.....	46
Lampiran 2 Surat Balasan Instansi.....	47
Lampiran 3 Form KP-5 Acuan Kerja (Halaman 1).....	48
Lampiran 4 Form KP-5 Acuan Kerja (Halaman 2).....	49
Lampiran 5 Form KP – 6 Log Perubahan (Halaman 1)	50
Lampiran 6 Form KP – 6 Log Perubahan (Halaman 2)	51
Lampiran 7 Form KP – 7 Kehadiran Kerja Praktik	52
Lampiran 8 Kartu Bimbingan Kerja Praktik.....	53



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Komputer merupakan alat bantu yang dapat menyelesaikan berbagai persoalan secara cepat dan akurat. Komputer yang pada awalnya hanya digunakan untuk aplikasi pengolah kata, kini telah berkembang menjadi suatu alat kontrol (pengendali), alat pemrosesan data menjadi informasi, serta sebagai alat penyimpanan data dan informasi penting di banyak tempat. Berdasarkan hal tersebut diberbagai instansi terus diupayakan untuk meningkatkan sumber daya manusia secara sistematis dan terarah agar mampu mengimbangi sekaligus menguasai sains dan teknologi pada masa kini dan masa yang akan datang.

PT. Hanil Jaya Steel adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan besi baja. Perusahaan ini terletak di Waru Sidoarjo Jawa Timur. Sebagai perusahaan pabrik baja, PT. Hanil Jaya Steel melakukan penilaian kinerja karyawan untuk mengetahui bagaimana kualitas sumber daya manusianya.

Pada saat ini penilaian kinerja di PT. Hanil Jaya Steel belum *objective*, tidak melakukan penilaian dengan periode tertentu, tidak menggunakan tertentu untuk penilaian kinerja dan penilaian kinerja yang dilakukan berdasar pada kedekatan karyawan dengan kepala bagian.

Untuk mengatasi masalah di atas, PT. Hanil Jaya Steel membutuhkan sistem informasi penilaian kinerja karyawan berbasis *web*. Sistem ini dapat digunakan manajer madya, *enginner* yunior, dan bagian HRD untuk melakukan proses penilaian kinerja. Dengan berbasis *web*, proses penilaian yang dilakukan akan menjadi cepat, tepat, dan akurat.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka dirumuskanlah permasalahan tersebut yaitu, bagaimana merancang dan membangun aplikasi sistem informasi penilaian kinerja karyawan berbasis web yang dapat digunakan untuk pencatatan, pengolahan, penyimpanan, dan pelaporan data penilaian kinerja di PT. Hanil Jaya Steel.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam rancang bangun aplikasi pencatatan laporan ini adalah sebagai berikut :

1. Aplikasi yang dibuat tidak mencakup absensi karyawan, hanya mencakup penilaian kinerja yang dilakukan saja.
2. Aplikasi yang dibuat tidak mencakup fungsi lainnya, semisal pelatihan karyawan.
3. Aplikasi yang dibuat tidak mencakup lembur karyawan, hanya sebatas penilaian yang dilakukan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas maka tujuan dari laporan ini adalah merancang dan membangun aplikasi website penilaian kinerja karyawan yang dapat digunakan pihak PT. Hanil Jaya Steel terutama petugas manajer madya, *enginner* yunior, dan bagian HRD dalam melakukan proses penilaian kinerja. Inventarisasi ini meliputi pencatatan, pengolahan, penyimpanan, dan pelaporan data penilaian karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari aplikasi ini adalah sebagai berikut :

- a. Pihak PT. Hanil Jaya Steel terutama bagian HRD memperoleh aplikasi yang dapat digunakan dalam pencatatan, pengolahan, penyimpanan, dan pelaporan data penilaian kinerja karyawan.
- b. Aplikasi sistem penilaian kinerja dapat dimanfaatkan pihak manajemen untuk mengetahui laporan data penilaian kinerja karyawan yang dilakukan.



BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1 Sejarah Perusahaan

PT. Hanil Jaya Metal Works didirikan atas area seluas 17,5 hektar dengan Akta Pendirian tanggal 29 Nopember 1973 No.256, dibuat dihadapan notaris Goesti Djohan, disetujui dengan Keputusan Menteri Kehakiman RI tanggal 03 September 1975 No.Y.A.5/285/17, dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Surabaya tanggal 22 September 2005 No. 1132/1975.

Perubahan nama perusahaan yang semua PT. Hanil Jaya Metal Works menjadi PT. Hanil Jaya Steel tercantum dalam akte tanggal 19 Oktober 2005 No. 28 dibuat dihadapan notaris Atika Ashibie, SH, disetujui dengan SK. Menteri Hukum dan HAM RI tanggal 13 Pebruari 2006 No. C-03871 HT.01.04.TH.2006.

2.2 Visi dan Misi Perusahaan

Dalam perkembangan usahanya, setiap perusahaan harus memiliki visi dan misi yang dijadikan pedoman bagi perusahaan dalam melakukan kegiatan usahanya agar dapat berjalan dengan baik sesuai pedoman yang ada.

2.2.1 Visi dari PT. Hanil Jaya Steel

Menjadi produsen baja yang berstandar internasional dan inovatif, serta memberi kepuasan pelanggan yang terbaik dengan “GREEN PRODUCT”

2.2.2 Misi dari PT. Hanil Jaya Steel

- Secara konsisten melaksanakan peningkatan dan perbaikan.
- Secara proaktif melakukan program pemasaran.

- Melaksanakan pengendalian dan efisiensi di segala aspek internal.

2.3 Tujuan Perusahaan

Adapun tujuan perusahaan PT. Hanil Jaya Steel adalah :

a) Tujuan jangka pendek

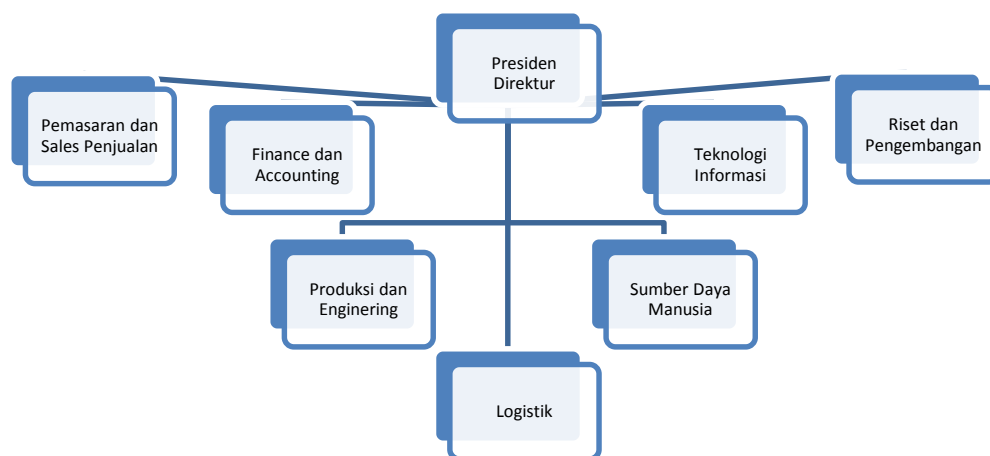
1. Menjadi produsen baja berstandar internasional dan inovatif.
2. Memberi kepuasan pelanggan yang terbaik dengan GREEN PRODUCT.
3. Memperluas daerah pemasaran.

b) Tujuan jangka panjang

1. Melakukan ekspansi.
2. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.

2.4 Struktur Organisasi

Yang dimaksud dengan struktur organisasi adalah suatu susunan dengan hubungan antar bagian dalam organisasi maka para karyawan dapat mengetahui dengan jelas tugas, wewenang, dan tanggung jawab mereka sehingga dapat terjalin kerjasama yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.



Gambar 2.1 Struktur Organisasi PT Hanil Jaya Steel

Job Description dari masing-masing bagan struktur organisasi di atas adalah sebagai berikut:

1. Direktur utama memiliki tugas untuk:

- a. Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan.
- b. Memilih, menetapkan, dan mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian.
- c. Menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan.
- d. Mewakili perusahaan atas nama perseroan untuk melakukan bisnis dengan perusahaan lain.
- e. Mewakili perusahaan dalam perkara pengadilan.

2. Pemasaran dan sales penjualan memiliki tugas untuk:

- a. Mengidentifikasi target pasar dan pesaing potensial, mengidentifikasi kebutuhan pelanggan.
- b. Pengembangan produk terintegrasi strategis untuk setiap merek dan menciptakan identifikasi merek.
- c. Menganalisis tren pasar dan menyiapkan strategi pemasaran yang tepat untuk target pasar, menjual produk Wings.
- d. Mampu mengembangkan dan mempertahankan hubungan baik dengan pelanggan, membantu pelanggan dalam pemasaran produk.
- e. Mengidentifikasikan peluang usaha dan berkomunikasi kepada pelanggan.
- f. Mengembangkan kerjasama dengan pelanggan sehingga dapat memperluas bisnis dan menghasilkan keuntungan maksimal baik kepada pelanggan dan perusahaan.

3. Produksi dan Engineering memiliki tugas untuk:
 - a. Bertanggung jawab dalam menjaga proses produksi untuk mencapai target produksi.
 - b. Tetap berkonsentrasi pada kualitas barang, peralatan, pemeliharaan, dan efisiensi penggunaan bahan baku.
4. Finance dan Accounting memiliki tugas untuk:
 - a. Menangani administrasi, akuntansi dan konsep-konsep keuangan.
 - b. Pengorganisasian AP & AR Pemantauan arus kas dan pengoptimalkan keuntungan jangka panjang.
 - c. Menganalisis data akuntansi, mengidentifikasi masalah dan merencanakan perbaikan system.
 - d. Bekerja sama dengan penjualan, pemasaran dan logistik Departemen, serta departemen lain.
5. Logistik memiliki tugas untuk:
 - a. Melibatkan Purchasing, Supply Chain Management, dan distribusi departemen.
 - b. Memahami pembelian serta memilih dan mengevaluasi pemasok, memelihara hubungan dengan pemasok sehingga dapat meningkatkan kelancaran dan efisiensi perusahaan.
 - c. Pemahaman yang jelas tentang konsep manajemen rantai suplay dan teknik, mampu berfikir strategis dan taktis.
 - d. Memiliki kemampuan pemecahan masalah keterampilan dan kemampuan komunikasi.

6. Teknologi Informasi memiliki tugas untuk:

- a. Memiliki dasar ilmu teknologi informasi yang baik.
- b. Menangani jaringan dan masalah yang timbul dilapangan.
- c. Mengatur perangkat keras, memiliki pengetahuan tentang pemrograman yang solid dan analisis sistem yang mampu memberikan solusi untuk masalah.
- d. Mengembangkan dan memelihara komunikasi dengan baik dan mampu bekerja dengan departemen lain.

7. Sumber Daya Manusia memiliki tugas untuk:

- a. Berkomitmen untuk pengembangan sumber daya manusia dan organisasi sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas bisnis serta terus meningkatkan nilai baik untuk perusahaan dan karyawan.
- b. Memiliki pemahaman mendalam dalam penguasaan sumber daya manusia, rekrutmen dan pelatihan strategi, serta kompensasi dan tunjangan.

8. Riset dan Pengembangan memiliki tugas untuk:

- a. Harus memiliki latar belakang yang solid dan penguasaan kimia serta penelitian.
- b. Mampu mengembangkan produk yang ada sesuai dengan tren pasar.
- c. Bertanggung jawab untuk memilih dan menerapkan standar penerimaan bahan baku dan perencanaan proses yang efisien, mampu memproduksi barang berkualitas tinggi.
- d. Mampu merancang kemasan yang tepat sesuai dengan fungsi.
- e. Berkolaborasi dengan pemasaran, produksi, logistik, dan departemen lainnya.

BAB III

LANDASAN TEORI

Pada bab ini akan membahas tentang teori-teori yang digunakan dalam penelitian kerja praktik. Teori-teori ini akan dijadikan acuan dalam menyelesaikan permasalahan yang ada pada penelitian kerja praktik.

3.1 Aplikasi

Menurut Hengky W. Pramana (2010), Aplikasi adalah suatu unit perangkat lunak yang dibuat untuk melayani kebutuhan akan beberapa aktivitas seperti system perniagaan, game pelayanan masyarakat, periklanan, atau semua proses yang hampir dilakukan manusia.

Menurut Harip Santoso (2010), Aplikasi adalah suatu kelompok file (Form, Class, Report) yang bertujuan untuk melakukan aktivitas tertentu yang saling terkait.

3.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2000) dalam bukunya, bahwa pengertian MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia seringkali dianggap mempunyai pengertian yang sama dengan manajemen kepegawaian / personalia. Persamaanya memang terletak pada cakupan ilmu yang mengatur unsur manusia dalam sebuah organisasi. Namun sebenarnya dari keduanya itu memiliki perbedaan, yakni:

- a. MSDM dikaji secara makro, sedangkan manajemen personalia dikaji secara mikro
- b. MSDM menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (asset) utama organisasi, jadi harus dipelihara dengan baik. Sedangkan manajemen personalia menganggap bahwa karyawan adalah faktor produksi, jadi harus dimanfaatkan secara produktif.
- c. MSDM pendekatannya secara modern, sedangkan manajemen pendekatannya secara klasik.

3.3 Penilaian Kinerja

Pada organisasi modern, penilaian memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standart kinerja dan memotivasi kinerja individu di waktu berikutnya.

Menurut (Simamora, 1999:415) Penilaian kinerja adalah suatu proses dalam organisasi yang bertujuan mengevaluasi pelaksanaan kerja masing-masing individu dalam organisasi. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standart-standart organisasi. Apabila penilaian kinerja dilakukan secara benar, para karyawan, departemen sumber daya manusia, dan akhirnya organisasi akan diuntungkan dengan pemastian bahwa upaya-upaya individu memberikan kontribusi fokus strategi organisasi.

3.4 Website

Menurut Arief (2011:8), pengertian *Website* adalah kumpulan dari halaman web yang sudah dipublikasikan di jaringan internet dan memiliki domain/URL (*Uniform Resource Locator*) yang dapat diakses semua pengguna internet dengan cara mengetikan alamatnya. Hal ini dimungkinkan dengan adanya teknologi *World Wide Web (WWW)* fasilitas *hypertext* guna menampilkan data berupa teks, gambar, animasi, suara dan multimedia lainnya data tersebut dapat saling pada *web server* untuk dapat di akses melalui jaringan internet. Agar data pada web dapat di baca kita harus menggunakan *web server* terlebih dahulu seperti *Mozilla Firefox, Internet Explorer, Opera Mini* atau yang lainnya.

Menurut Hidayat (2010:6), website adalah keseluruhan halaman-halaman web yang terdapat dalam sebuah domain yang mengandung informasi. Sebuah website biasanya dibangun atas banyak halaman web yang saling berhubungan. Jadi dapat dikatakan bahwa, pengertian *website* adalah kumpulan halaman-halaman yang digunakan untuk menampilkan informasi teks, gambar diam atau gerak, animasi, suara, dan atau gabungan dari semuanya, baik yang bersifat statis maupun dinamis yang membentuk satu rangkaian bangunan yang saling terkait, yang masing-masing dihubungkan dengan jaringan-jaringan halaman. Hubungan antara satu halaman *website* dengan halaman *website* lainnya disebut dengan hyperlink, sedangkan teks yang dijadikan media penghubung disebut *hypertext*.

3.5 Database

Menurut Kustiyaningsih (2011:146), Database adalah Struktur penyimpanan data. Untuk menambah, mengakses dan memperoses data yang

disimpan dalam sebuah database komputer, diperlukan sistem manajemen database seperti *MYSQL Server*.

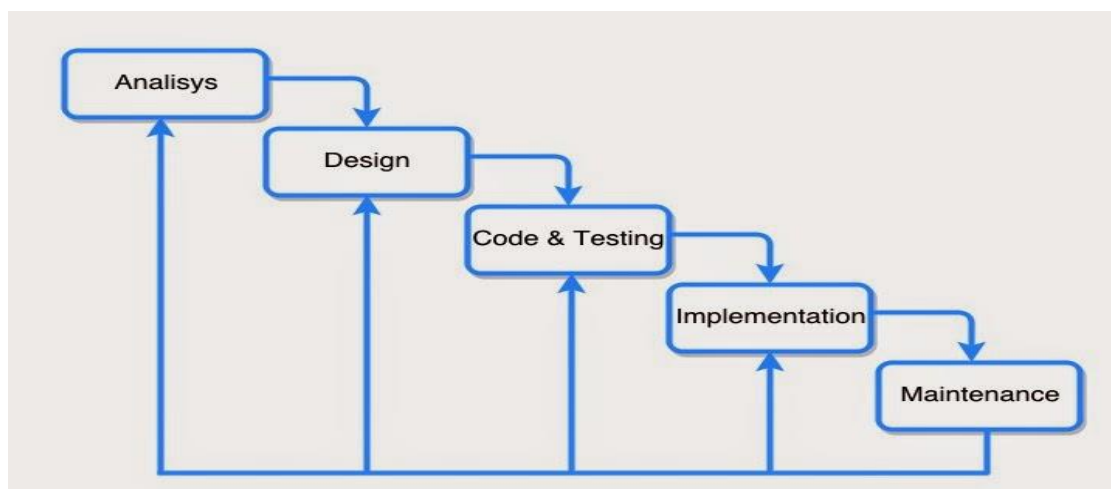
Menurut Anhar (2010:45), Database adalah sekumpulan tabel-tabel yang berisi data dan merupakan kumpulan dari *field* atau kolom. Struktur *file* yang menyusun sebuah database adalah *Data Record* dan *Field*.

3.6 Personal Home Page (PHP)

Menurut Andi (2011) *PHP* adalah Bahasa *server-side-scripting* yang menyatu dengan *HTML* untuk membuat halaman web yang dinamis. Karena *PHP* merupakan *server-side-scripting* maka sintaks dan perintah-perintah *PHP* akan dieksekusi di server kemudian hasilnya akan dikirimkan ke browser dengan format *HTML*.

3.7 Tahapan Software Development Life Cycle (SDLC)

(Rosa, A S & M. Shalahuddin, 2013) menjelaskan bahwa “model SDLC air terjun (*waterfall*) sering juga disebut model sekuensial linier (*sequential linear*) atau alur hidup klasik (*classic life cycle*)”. Adapun bagan *waterfall* sebagai berikut:



Gambar 3.1 *Waterfall*

Model air terjun menyediakan pendekatan alur hidup perangkat lunak secara sekuensial atau terurut dimulai dari analisis, desain, pengodean, pengujian dan tahap pendukung (support). Berikut penjelasannya:

1. Analisis kebutuhan perangkat lunak

Proses pengumpulan kebutuhan dilakukan secara intensif untuk mempesifikasikan kebutuhan perangkat lunak agar dapat dipahami perangkat lunak seperti apa yang dibutuhkan oleh user. Spesifikasi kebutuhan perangkat lunak pada tahap ini perlu untuk didokumentasikan.

2. Desain

Desain perangkat lunak adalah proses multi langkah yang fokus pada desain pembuatan program perangkat lunak termasuk struktur data, arsitektur perangkat lunak, representasi antarmuka, dan prosedur pengodean. Tahap ini mentranslasi kebutuhan perangkat lunak dari tahap analisis kebutuhan ke representasi desain agar dapat diimplementasikan menjadi program pada tahap selanjutnya. Desain perangkat lunak yang dihasilkan pada tahap ini juga perlu didokumentasikan.

3. Pembuatan kode program

Desain harus ditranslasikan ke dalam program perangkat lunak. Hasil dari tahap ini adalah program komputer sesuai dengan desain yang telah dibuat pada tahap desain.

4. 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.

5. Pemeliharaan (maintenance)

Perubahan bisa terjadi karena adanya kesalahan yang muncul dan tidak terdeteksi saat pengujian atau perangkat lunak harus beradaptasi dengan lingkungan baru. Tahap pendukung atau pemeliharaan dapat mengulangi proses pengembangan mulai dari tahap analisis spesifikasi untuk perubahan perangkat lunak baru.



BAB IV

ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM

Bab ini akan membahas tentang proses merancang dan membangun aplikasi pendaftaran online dan profile pesantren berbasis web menggunakan konsep *System Development Life Cycle* (SDLC). Berikut adalah proses penerapan SDLC:

1. Menganalisa sistem.
2. Mendesain sistem.
3. Implementasi sistem
4. Melakukan *testing* terhadap sistem.

Keempat langkah tersebut dilakukan agar dapat menemukan solusi dari permasalahan yang ada. Lebih jelasnya dipaparkan pada sub bab dibawah ini:

4.1 Menganalisa Sistem

Dalam melakukan analisa sistem untuk menyelesaikan permasalahan dapat dilakukan dengan 3 cara, yaitu:

4.1.1 Observasi

Observasi dilakukan untuk mengumpulkan dan mengamati secara langsung terhadap data-data yang akan digunakan dalam perancangan dan pembuatan web penilaian kinerja karyawan. Langkah ini dilakukan untuk mengetahui apakah solusi yang diberikan kepada perusahaan sesuai dengan latar belakang masalah. Dengan dilakukan observasi diharapkan bahwa latar belakang masalah bisa terjawab dalam pelaksanaan kerja praktik.

4.1.2 Wawancara

Wawancara dilakukan dengan mengadakan tanya jawab dan konsultasi untuk memperoleh informasi yang sekiranya dapat membantu menganalisa dan merancang sistem yang akan dibuat. Tahapan ini dilakukan untuk megumpulkan data tentang lembaga, dilakukan dengan wawancara kepada kepala bagian mengenai proses bisnis.

4.1.3 Studi Literatur

Studi literatur dilakukan dengan mempelajari teori dari berbagai macam sumber seperti buku, *e-book*, jurnal, dan sumber-sumber lainnya untuk memecahkan masalah dalam perancangan sistem. Informasi penting lainnya yang tidak didapatkan pada saat proses wawancara maupun observasi dapat terjawab dengan dilakukannya studi literatur ini. Studi literatur dilakukan agar kualitas analisa yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan.

4.2 Mendesain Sistem

Desain sistem merupakan tahap pengembangan aplikasi setelah melakukan analisa terhadap sistem yang akan dibuat. Proses ini dilakukan dengan tujuan untuk membantu pihak perusahaan mengetahui gambaran aplikasi sistem informasi penilaian kinerja karyawan. Tahapan mendesain sistem tersebut, yaitu:

1. *Document Flow*.
2. *System Flow*.
3. *Context Diagram*
4. *Data Flow Diagram* (DFD).
5. *Entity Relational Diagram* (ERD).

Kelima tahapan tersebut dilakukan agar dapat merancang desain sistem yang akan dibuat. Lebih jelasnya dipaparkan pada sub bab dibawah ini:

4.2.1 Document Flow

Document flow merupakan bagan yang menunjukkan aliran/arus dokumen dari satu bagian ke bagian yang lain di dalam sistem secara logika. Dapat menggambarkan tiap-tiap bagian organisasi yang terlibat dalam pengolahan dokumen di dalam proses-proses yang dikerjakan sistem.

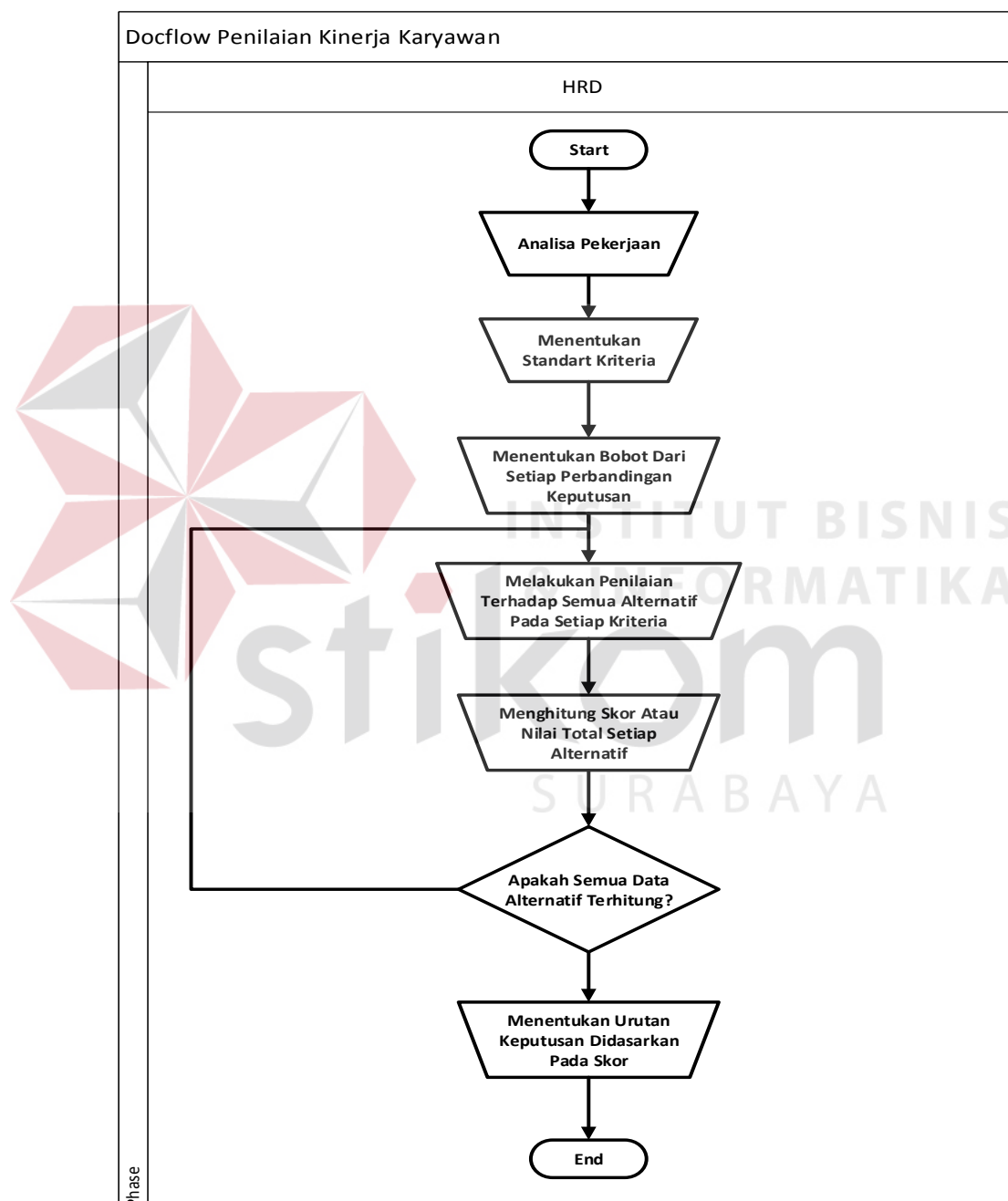
Document flow menjelaskan tentang gambaran suatu sistem sebagai salah satu jaringan proses fungsional yang dihubungkan antara satu dengan yang lainnya dengan alur data, baik secara manual maupun terkomputerisasi.

Tahapan *Document flow* menjelaskan tentang proses penilaian kinerja yang sedang berjalan saat ini.

Berikut ini akan digambarkan *Docflow* dari proses penilaian kinerja yang berjalan pada PT. Hanil Jaya Steel.

a. Document Flow Penilaian Kinerja Karyawan

Dalam *document flow* ini akan dijelaskan proses penilaian kinerja karyawan pada PT. Hanil Jaya Steel, terdapat 1 aktor yaitu HRD. *Document flow* bisa dilihat pada gambar 4.1.



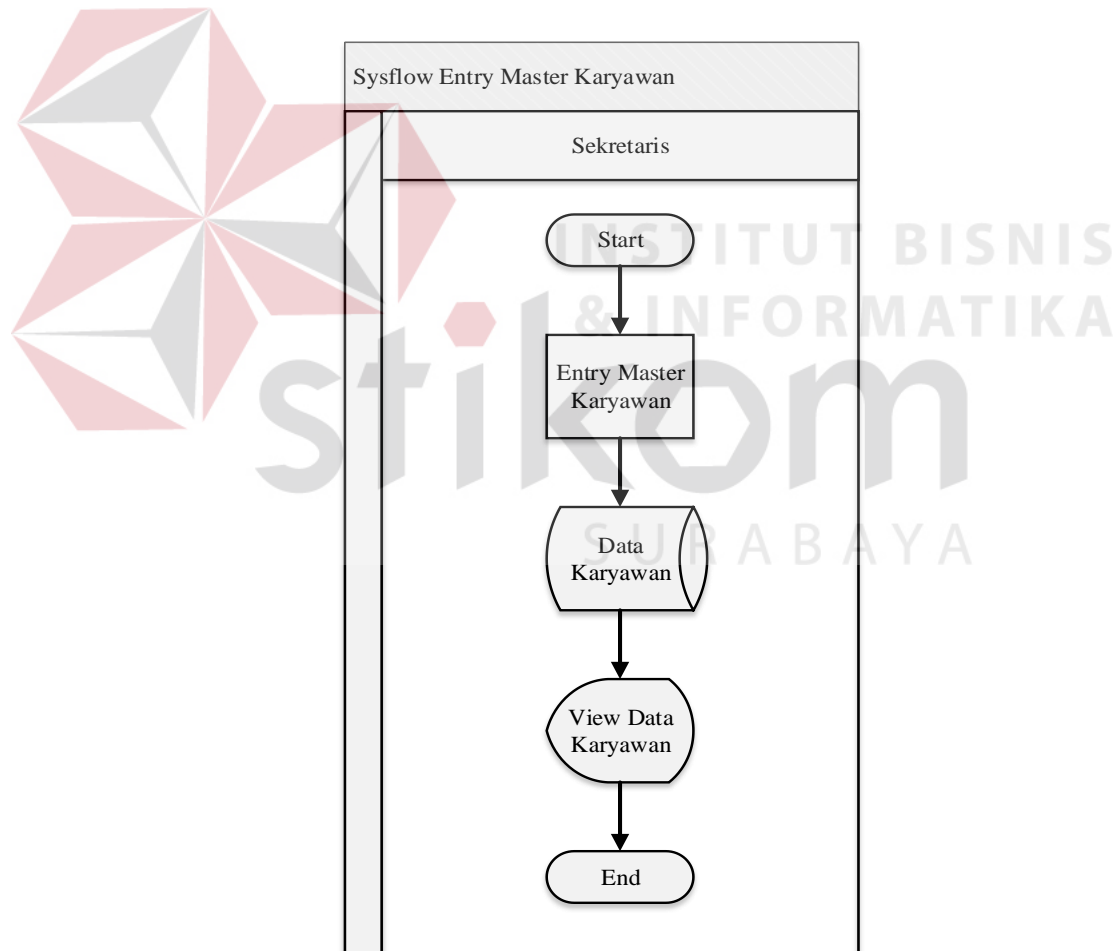
Gambar 4.1 Document Flow Penilaian Kinerja Karyawan

4.2.2 System Flow

System flow merupakan gambaran alur proses sistem yang akan dilakukan oleh aplikasi pencatatan laporan stok ini. Berikut ini gambaran dari *system flow* yang akan dibuat:

a. Entry Master Karyawan

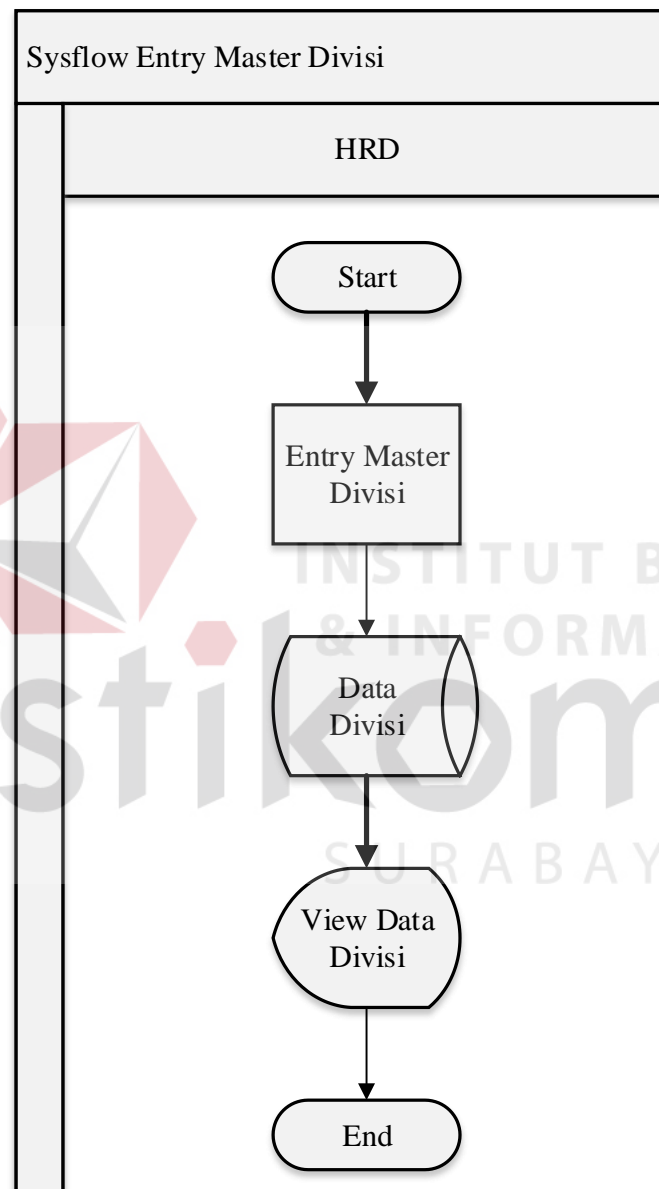
System flow pada proses *entry* master karyawan merupakan proses memasukkan data karyawan yang dilakukan oleh bagian HRD dan diproses oleh sistem. *System Flow* Entry Master Karyawan dapat dilihat pada gambar 4.2.



Gambar 4.2 System Flow Entry Master Karyawan

b. Entry Master Divisi

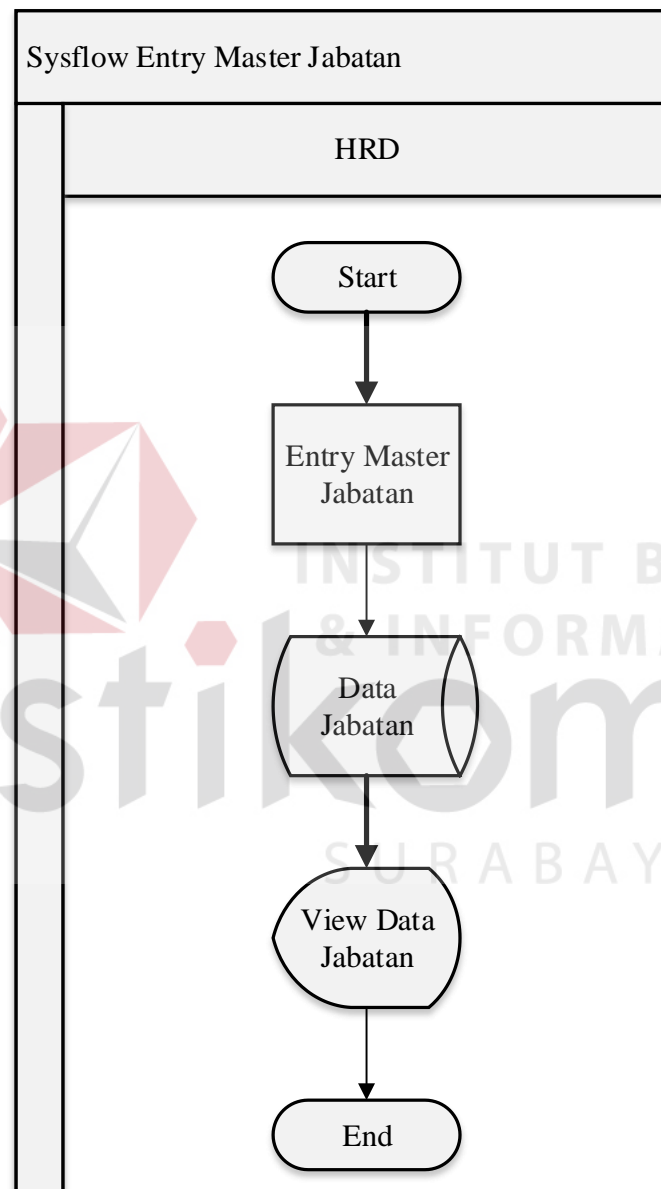
System flow pada proses *entry* master divisi merupakan proses memasukkan data divisi yang dilakukan oleh bagian HRD dan diproses oleh sistem. *System Flow* Entry Master Divisi dapat dilihat pada gambar 4.3.



Gambar 4.3 System Flow Entry Master Divisi

c. Entry Master Jabatan

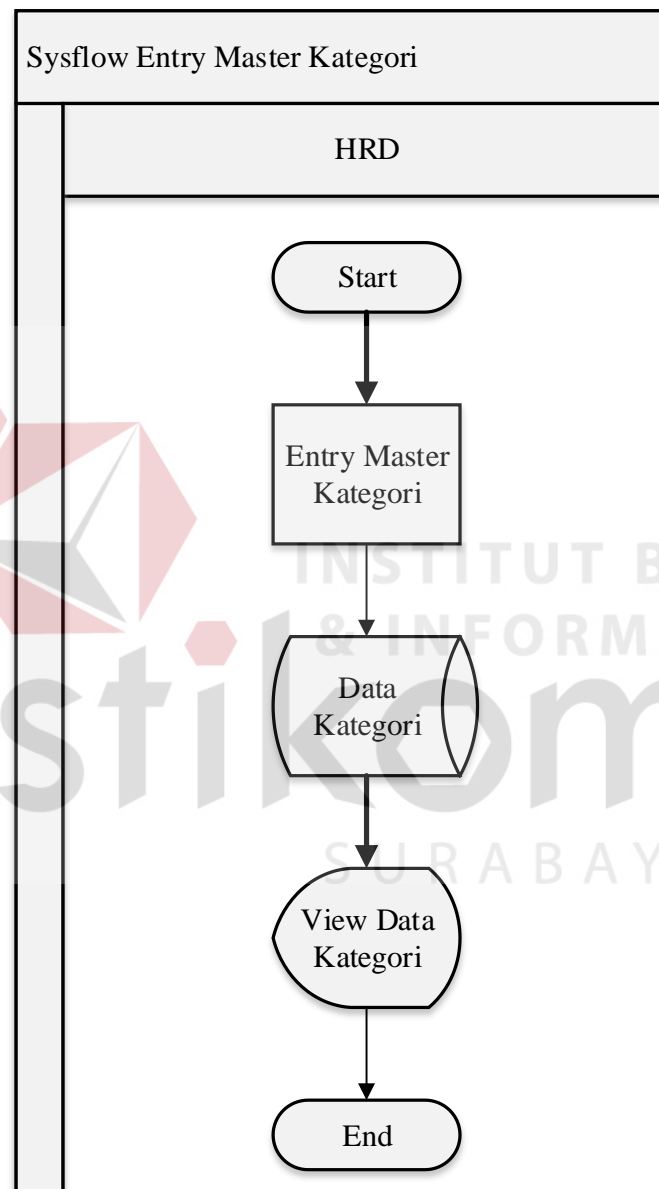
System flow pada proses *entry* master jabatan merupakan proses memasukkan data jabatan yang dilakukan oleh bagian HRD dan diproses oleh sistem. *System Flow* Entry Master Jabatan dapat dilihat pada gambar 4.4.



Gambar 4.4 System Flow Entry Master Jabatan

d. Entry Master Kategori

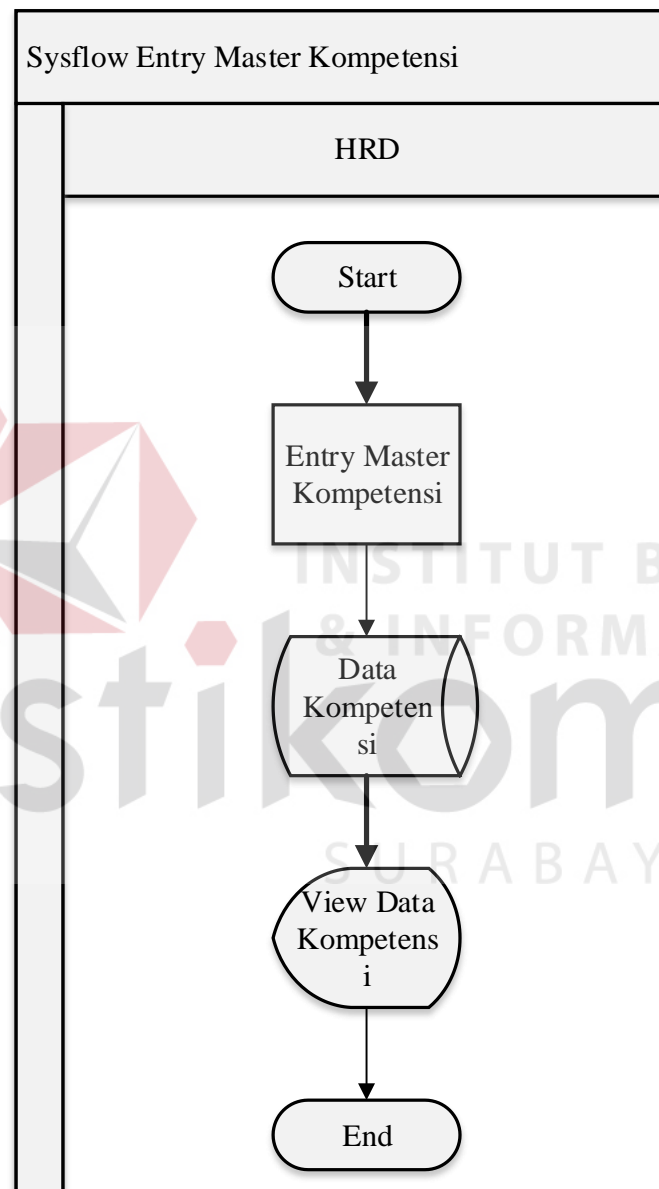
System flow pada proses *entry* master kategori merupakan proses memasukkan data kategori yang dilakukan oleh bagian HRD dan diproses oleh sistem. *System Flow* Entry Master Kategori dapat dilihat pada gambar 4.5.



Gambar 4.5 System Flow Entry Master Kategori

e. Entry Master Kompetensi

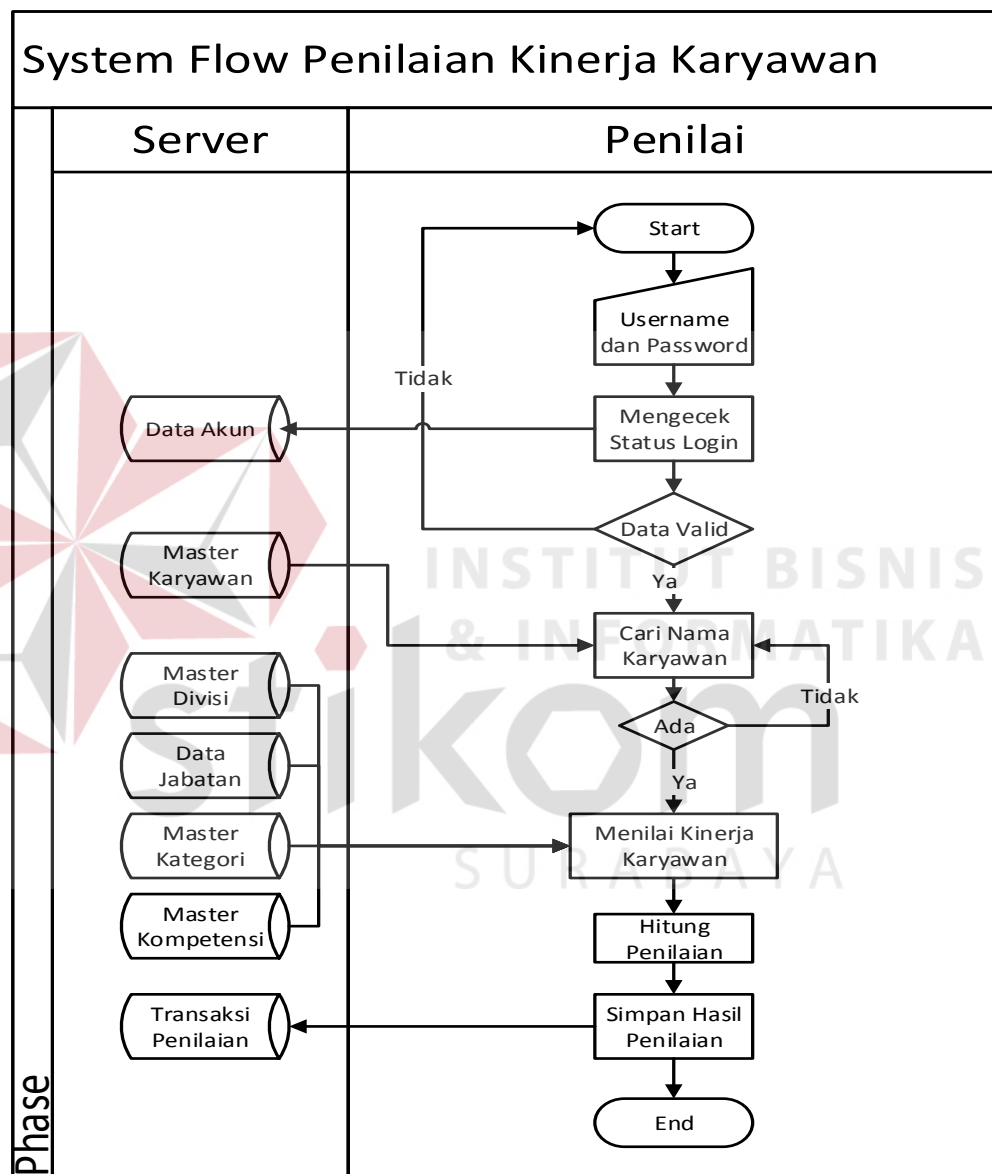
System flow pada proses *entry* master kompetensi merupakan proses memasukkan data kompetensi yang dilakukan oleh bagian HRD dan diproses oleh sistem. *System Flow* Entry Master Kompetensi dapat dilihat pada gambar 4.6.



Gambar 4.6 System Flow Entry Master Kompetensi

f. Sysflow Penilaian Kinerja Karyawan

System flow pada proses barang masuk merupakan proses penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh kepala bagian dan supervisor lalu diproses oleh sistem. *System Flow* Penilaian Kinerja Karyawan dapat dilihat pada gambar 4.7.

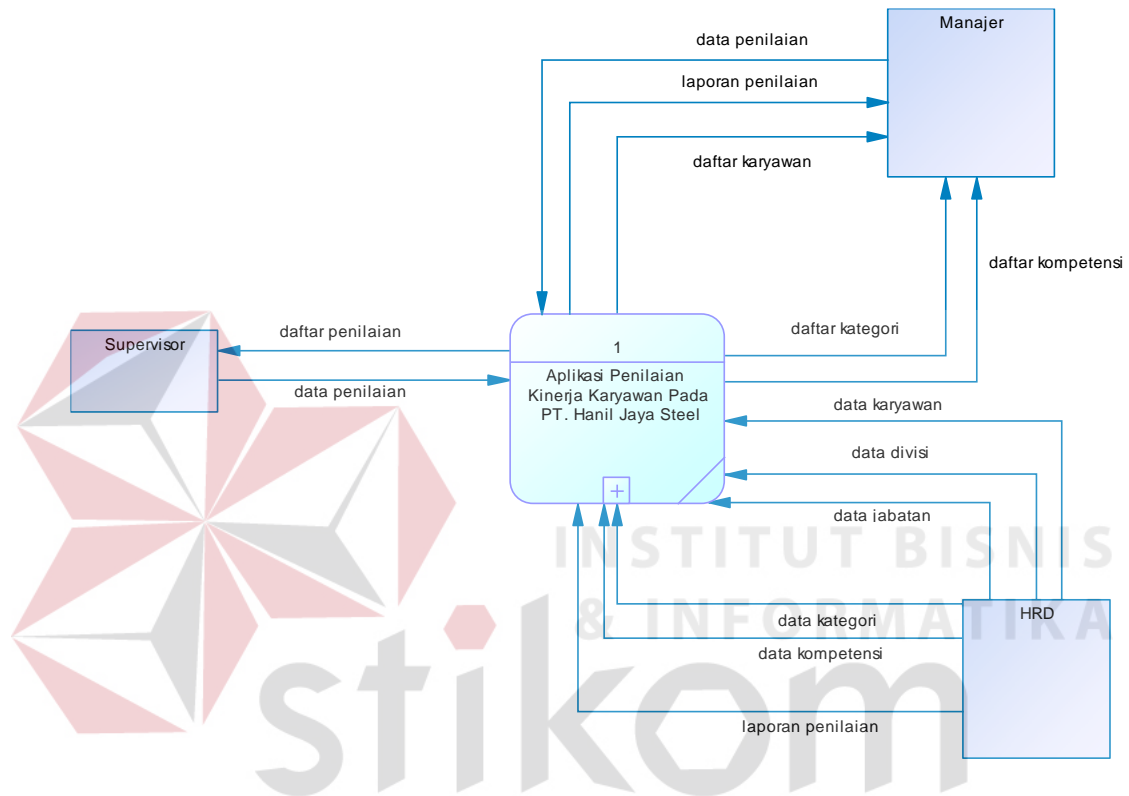


Gambar 4.7 System Flow Penilaian Kinerja Karyawan

4.2.3 Context Diagram

Tahapan mendesain *Context Diagram* yaitu terdiri dari suatu proses yang menggambarkan ruang lingkup suatu sistem dalam bentuk diagram.

Context Diagram proses penilaian kinerja dapat dilihat pada gambar 4.8.



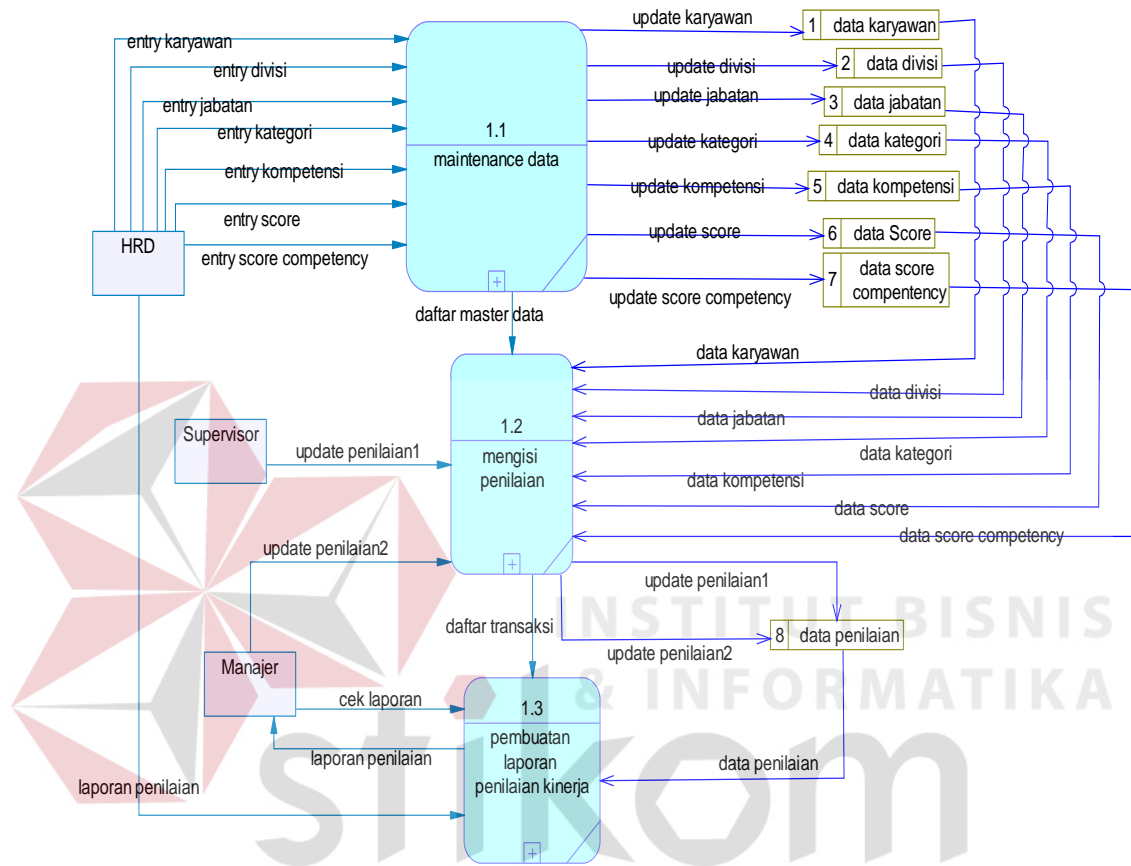
Gambar 4.8 Context Diagram Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan

4.2.4 Data Flow Diagram

Data Flow Diagram (DFD) adalah suatu diagram untuk menggambarkan arus data pada suatu sistem, yang penggunaannya sangat membantu untuk memahami sistem secara logika, terstruktur dan jelas.

a. DFD Level 0

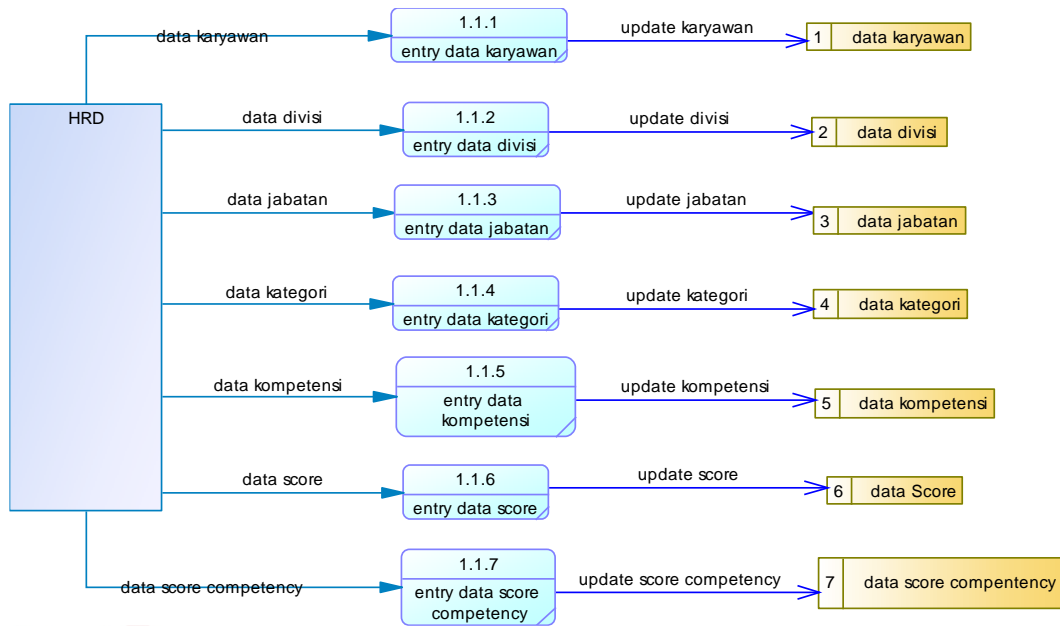
Pada DFD level 0 ini terdapat tiga proses dan 8 *data store*. DFD Level 0 dapat dilihat pada gambar 4.9.



Gambar 4.9 DFD Level 0

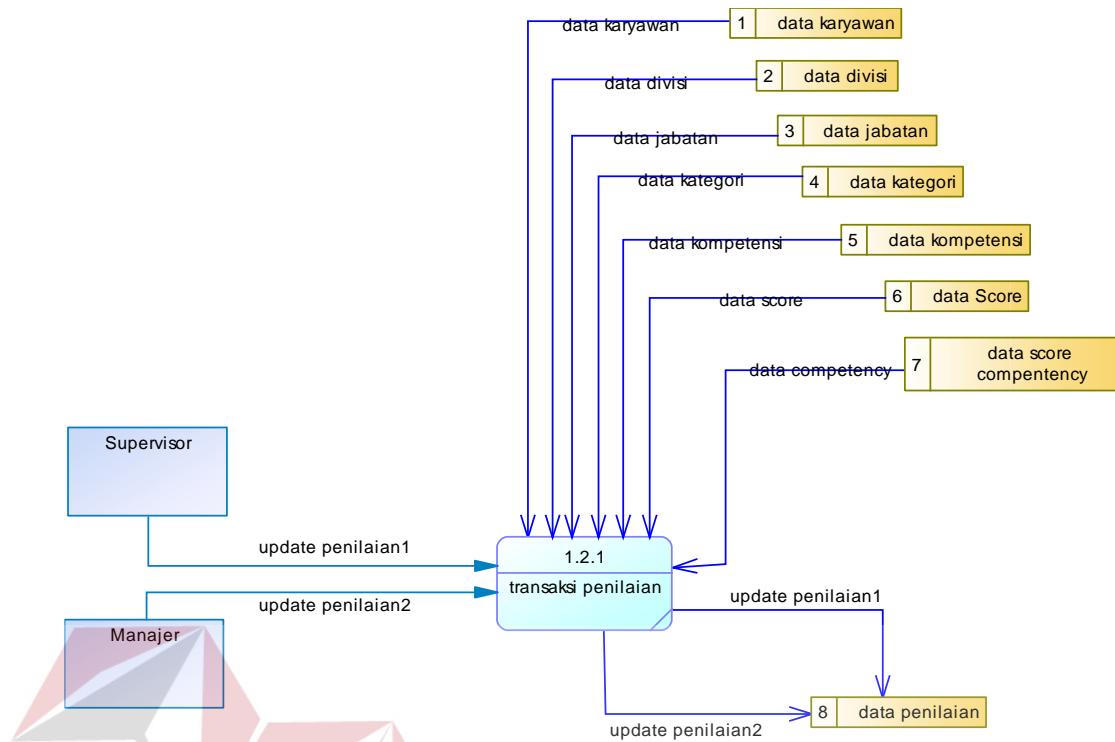
b. DFD Level 1 Maintenance Data

DFD level 1 pada proses *maintenance data* terdapat satu *external entity*, tujuh proses, dan tujuh *data store*. Di proses *maintenance data* tersebut dilakukan oleh HRD, dan hasil data yang telah *update* akan disimpan di *data store*. DFD level 1 *maintenance data* dapat gambar 4.10.

Gambar 4.10 DFD Level 1 *maintenance data*

c. DFD Level 1 Transaksi Penilaian

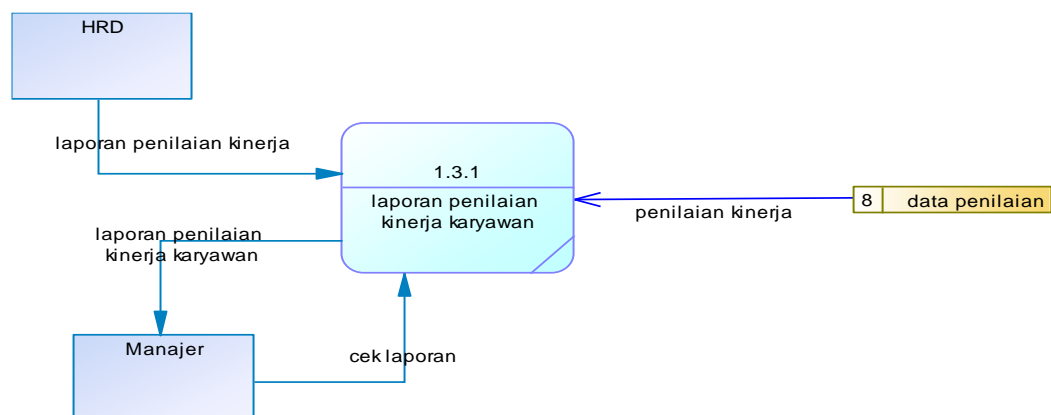
DFD level 1 pada proses transaksi penilaian terdapat dua *external entity*, satu proses, dan delapan *data store*. Di proses transaksi penilaian tersebut dilakukan oleh supervisor dan manajer, hasil data yang telah *update* akan disimpan di *data store*. DFD Level 1 transaksi penilaian dapat dilihat pada gambar 4.11.



Gambar 4.11 DFD Level 1 transaksi penilaian

d. DFD Level 1 Pembuatan Laporan

DFD level 1 pada proses pembuatan laporan terdapat dua *external entity*, satu proses, dan satu *data store*. Di proses transaksi tersebut dilakukan oleh HRD, dan hasil data yang telah update akan disimpan di *data store*. DFD Level 1 dapat dilihat pada gambar 4.12.



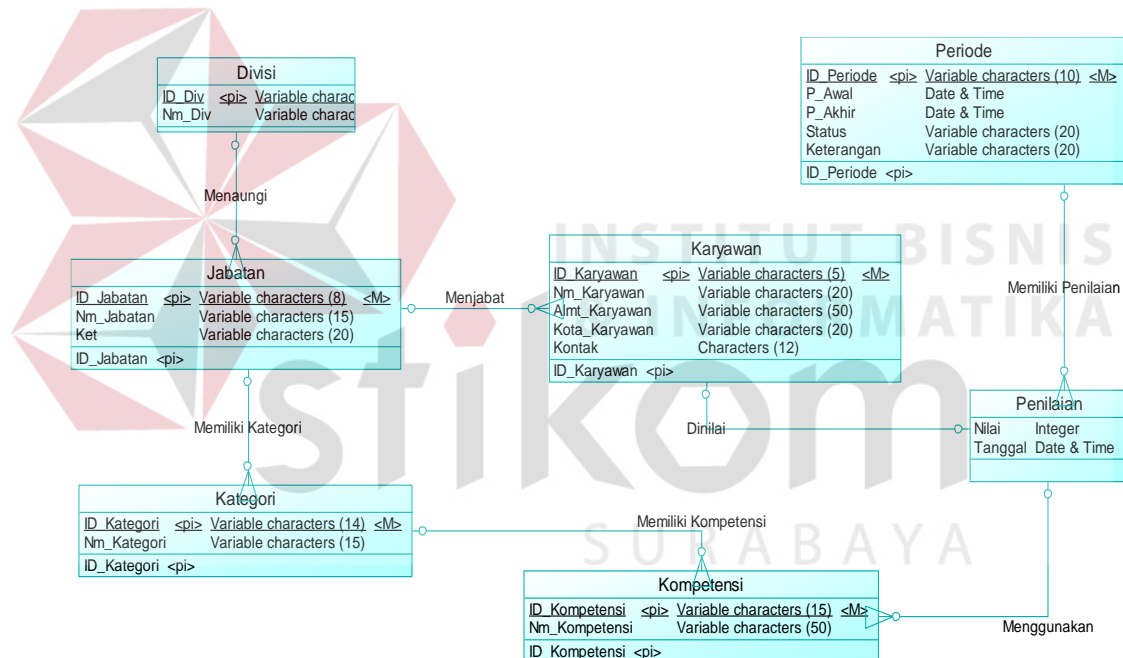
Gambar 4.12 DFD Level 1 pembuatan laporan

4.2.5 Entity Relational Diagram

Entity Relational Diagram (ERD) merupakan gambaran berupa struktur *database* dari suatu sistem yang akan dibuat. Tahapan ERD pada aplikasi penilaian kinerja dibagi menjadi dua, yaitu *Conceptual Data Model* (CDM), dan *Physical Data Model* (PDM).

a. Conceptual Data Model

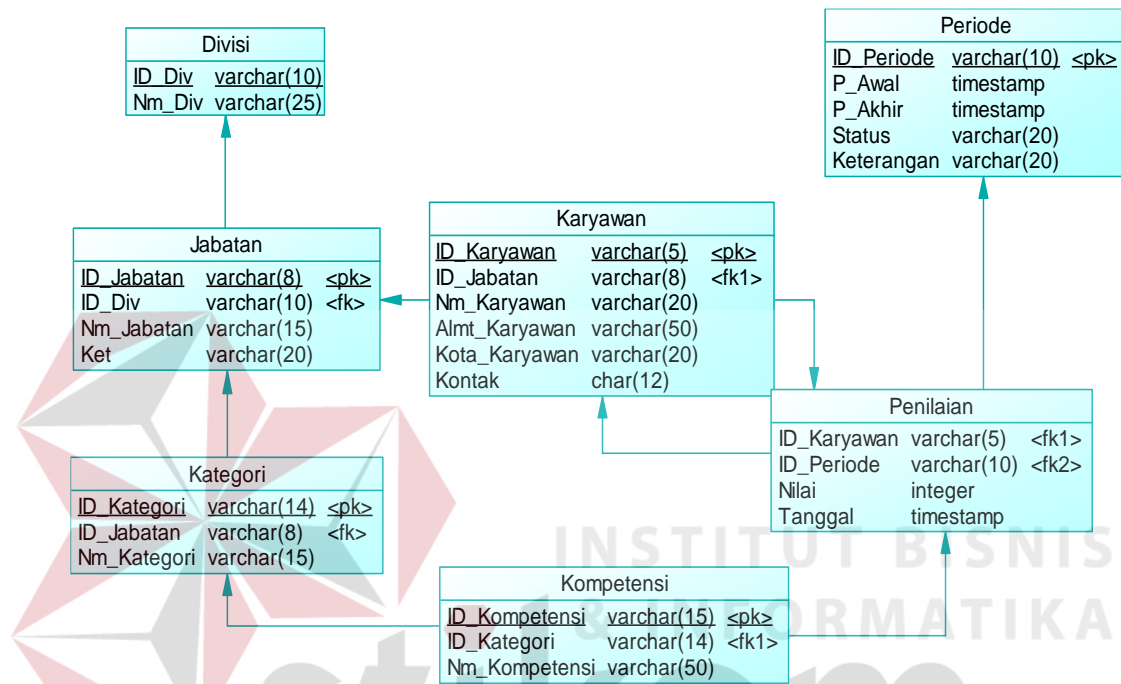
Pada *Conceptual Data Model* (CDM) ini, terdapat empat tabel yang tidak terintegrasi secara logik. CDM bisa dilihat pada gambar 4.13.



Gambar 4.13 Conceptual Data Model

b. Physical Data Model

Pada *Physical Data Model* (PDM) yang tertera dibawah, terdapat beberapa tabel yang menampilkan *constraint* secara detail. PDM bisa dilihat pada gambar 4.14.



Gambar 4.14 Physical Data Model

4.2.6 Struktur Tabel

Struktur file merupakan table atau database yang nantinya akan diimplementasikan dengan Microsoft SQL Server 2014. Struktur file pada sistem informasi PT. Hanil Jaya Steel adalah sebagai berikut :

1. Nama Tabel : Divisi

Primary key : ID_Div

Foreign key : -

Fungsi : untuk menyimpan data divisi

Tabel 4.1 Tabel Divisi

No	Kolom	Tipe data	Lebar	Constraint	Keterangan
1.	ID_Divisi	Varchar	10	PK	ID divisi
2.	Nm_Divisi	Varchar	25	-	Nama divisi

2. Nama Tabel : Jabatan

Primary key : ID_Jabatan

Foreign key : ID_Div

Fungsi : untuk menyimpan data jabatan

Tabel 4.2 Tabel Jabatan

No	Kolom	Tipe data	Lebar	Constraint	Keterangan
1.	ID_Jabatan	Varchar	8	PK	Id jabatan
2.	ID_Div	Varchar	10	FK	Id divisi
3.	Nm_Jabatan	Varchar	15	-	Nama jabatan
4.	Ket	Varchar	20	-	Keterangan

3. Nama Tabel : Kategori

Primary key : ID_Kategori

Foreign key : ID_Jabatan

Fungsi : untuk menyimpan data kategori

Tabel 4.3 Tabel Kategori

No	Kolom	Tipe data	Lebar	Constraint	Keterangan
1.	ID_Kategori	Varchar	14	PK	Id kategori
2.	ID_Jabatan	Varchar	8	FK	Id jabatan
3.	Nm_Kategori	Varchar	15	-	Nama kategori

4. Nama Tabel : Karyawan

Primary key : ID_Karyawan

Foreign key : ID_Jabatan

Fungsi : untuk menyimpan data karyawan

Tabel 4.4 Tabel Karyawan

No	Kolom	Tipe data	Lebar	Constraint	Keterangan
1.	ID_Karyawan	Varchar	5	PK	Id karyawan
2.	ID_Jabatan	Varchar	8	FK	Id jabatan
3.	Nm_Karyawan	Varchar	20	-	Nama karyawan
4.	Almt_Karyawan	Varchar	50	-	Alamat karyawan
5.	Kota_Karyawan	Varchar	20	-	Kota karyawan
6.	Kontak	Char	12	-	Telepon

5. Nama Tabel : Kompetensi

Primary key : ID_Kompetensi

Foreign key : ID_Kategori

Fungsi : untuk menyimpan data kompetensi

Tabel 4.5 Tabel Kompetensi

No	Kolom	Tipe data	Lebar	Constraint	Keterangan
1.	ID_Kompetensi	Varchar	15	PK	Id kompetensi
2.	ID_Kategori	Varchar	14	FK	Id kategori
3.	Nm_Kompetensi	Varchar	50	-	Nama kompetensi

6. Nama Tabel : Penilaian

Primary key : -

Foreign key : ID_Karyawan, ID_Periode

Fungsi : untuk menyimpan data kompetensi

Tabel 4.6 Tabel Penilaian

No	Kolom	Tipe data	Lebar	Constraint	Keterangan
1.	ID_Karyawan	Varchar	5	FK	Id karyawan
2.	ID_Periode	Varchar	10	FK	Id periode
3.	Nilai	Integer		-	Nilai penilaian

No	Kolom	Tipe data	Lebar	Constraint	Keterangan
4	Tanggal	Date & time	-	-	Tanggal penilaian

7. Nama Tabel : Periode

Primary key : ID_Periode

Foreign key : -

Fungsi : untuk menyimpan data periode

Tabel 4.7 Tabel Periode

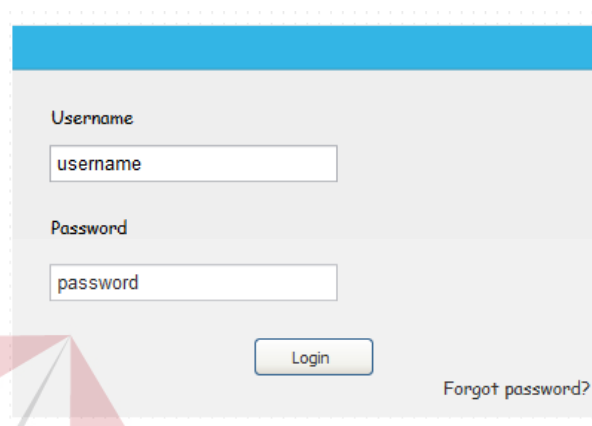
No	Kolom	Tipe data	Lebar	Constraint	Keterangan
1.	ID_Periode	Varchar	15	PK	Id kompetensi
2.	P_Awal	Date & time	14	FK	Periode awal
3.	P_Akhir	Date & time	50	-	Periode akhir
4	Status	Varchar	20	-	Status periode
5	Keterangan	Varchar	20	-	Keterangan periode

4.2.7 Desain Input Output

Pada tahap ini dilakukan perancangan *input/output* untuk berinteraksi antara pengguna dengan aplikasi. Rancangan desain *input/output* merupakan gambaran awal dari sebuah aplikasi. Berikut ini akan dijelaskan tentang desain *input/output* tersebut :

a. Desain Halaman Login

Desain halaman login adalah desain awal atau halaman pembuka dari aplikasi ini. Untuk masuk ke aplikasi ini user dapat login sebagai admin, supervisor, dan kepala bagian sesuai dengan bagian yang sudah ditentukan. Desain halaman login bisa dilihat pada gambar 4.15.



The image shows a login form with a blue header bar. Below the header, there are two input fields: 'Username' with the placeholder text 'username' and 'Password' with the placeholder text 'password'. Below the password field is a 'Login' button. To the right of the 'Login' button is a link that says 'Forgot password?'. The entire form is enclosed in a light gray border.

Gambar 4.15 Desain Halaman Login

b. Desain Halaman Utama Admin

Desain halaman utama admin ini berisi tentang halaman pembuka dari *user* admin. Desain halaman utama admin bisa dilihat pada gambar 4.16.

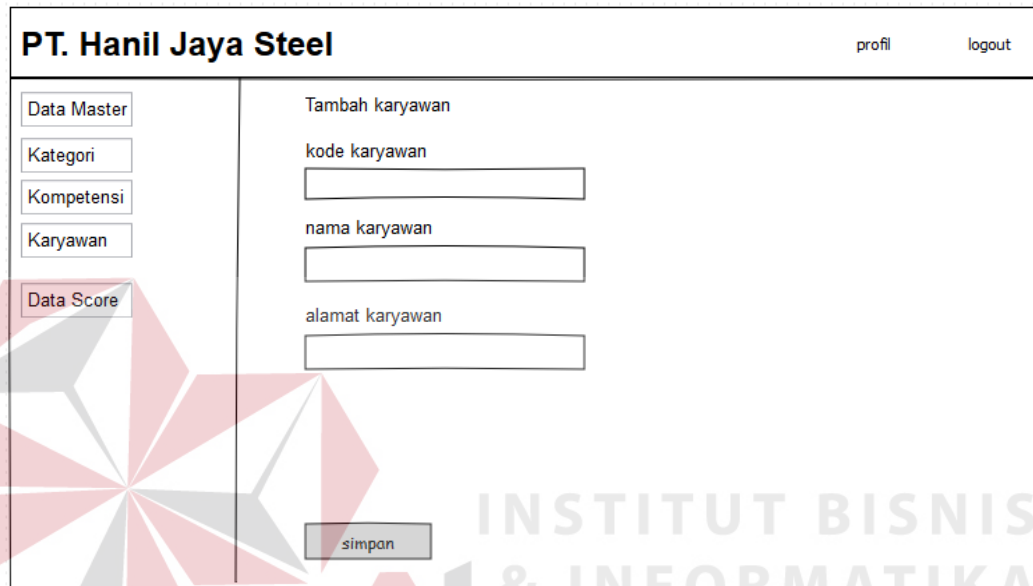


The image shows an admin dashboard. At the top left, it says 'HJ STEEL'. Below that, it says 'Hari ini : 0 Jan 0000'. On the left side, there is a sidebar with a 'Dashboard System' button. The main content area has a title 'Penilaian Karyawan'. Below the title, there is a box that says 'User Halaman untuk menambah, menguba' (likely 'mengubah') and a 'Masuk' button. In the top right corner, there is a 'Selamat datang kembali' message and a 'Profile in' dropdown menu.

Gambar 4.16 Desain Halaman Utama Admin

c. Desain Halaman Entry Karyawan

Halaman *Entry* Karyawan ini digunakan oleh HRD untuk *maintenance* data karyawan. HRD dapat melakukan entry data karyawan. Desain halaman entry karyawan bisa dilihat pada gambar 4.17.



PT. Hanil Jaya Steel		profil	logout
Data Master Kategori Kompetensi Karyawan Data Score	Tambah karyawan kode karyawan <input type="text"/> nama karyawan <input type="text"/> alamat karyawan <input type="text"/> <input type="button" value="simpan"/>		

Gambar 4.17 Desain Halaman Entry Karyawan

d. Desain Halaman Entry Kategori

Halaman *Entry* Kategori ini digunakan oleh HRD untuk untuk *maintenance* data Kategori. HRD dapat melakukan entry data kategori. Desain halaman entry kategori bisa dilihat pada gambar 4.18.

PT. Hanil Jaya Steel		profil	logout
<div>Data Master</div> <div>Kategori</div> <div>Kompetensi</div> <div>Karyawan</div> <div>Data Score</div>	<div>Tambah kategori</div> <div>kode kategori</div> <input type="text"/> <div>nama kategori</div> <input type="text"/> <div>simpan</div>		

Gambar 4.18 Desain Halaman Entry Kategori

e. Desain Halaman Entry Kompetensi

Halaman *Entry* Kompetensi ini digunakan oleh HRD untuk untuk *maintenance* data Kompetensi. HRD dapat melakukan entry data kompetensi.

Desain halaman entry kompetensi bisa dilihat pada gambar 4.19.

PT. Hanil Jaya Steel		profil	logout
<div>Data Master</div> <div>Kategori</div> <div>Kompetensi</div> <div>Karyawan</div> <div>Data Score</div>	<div>Tambah kompetensi</div> <div>kode kompeten</div> <input type="text"/> <div>nama kompetensi</div> <input type="text"/> <div>simpan</div>		

Gambar 4.19 Desain Halaman Entry Kompetensi

f. Desain Halaman Entry Score

Halaman *Entry Score* ini digunakan oleh HRD untuk untuk *maintenance* data *Score*. HRD dapat melakukan entry data *score*. Desain halaman entry score bisa dilihat pada gambar 4.20.

no	score	actions
1	10	
2	10	
3	10	
4	10	
5	10	

Gambar 4.20 Desain Halaman Entry Score

g. Desain Halaman Score Competency

Halaman *Entry Score Competency* ini digunakan oleh supervisor dan kepala bagian untuk untuk melakukan penilaian kinerja. Desain halaman score competency bisa dilihat pada gambar 4.21.

no	score	actions
1	12	
2	123	
3	23	
4	122	
5	333	

Gambar 4.21 Desain Halaman Entry Score Competency

4.2.8 Implementasi Program

Berikut ini merupakan tampilan-tampilan yang digunakan di Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Hanil Jaya Steel. Pada aplikasi ini terdiri dari 3 pengguna aplikasi yaitu admin HRD, supervisor, dan kepala bagian.

a. Halaman Login

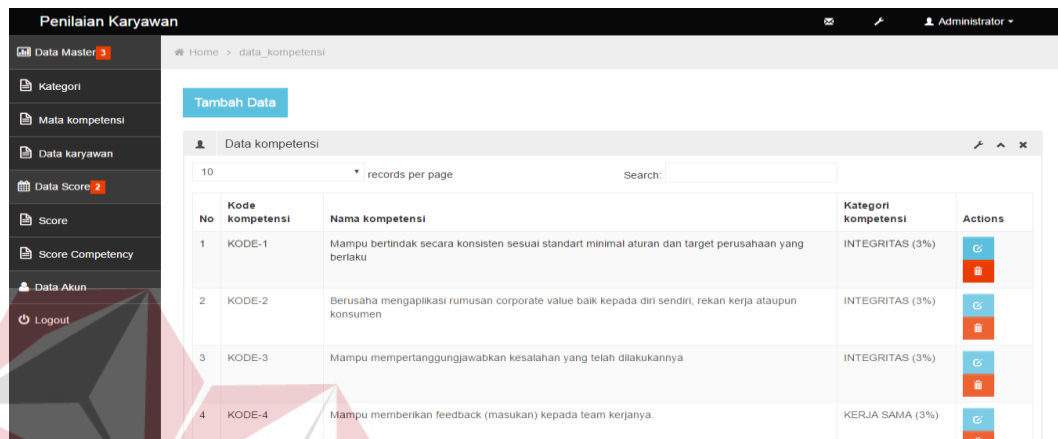
Halaman *Login* adalah desain awal atau halaman pembuka dari aplikasi ini. Untuk masuk ke aplikasi ini user dapat login sebagai admin HRD, supervisor, dan kepala bagian, sesuai dengan bagian yang sudah ditentukan. Halaman login bisa dilihat pada gambar 4.22.



Gambar 4.22 Halaman Login

b. Halaman Utama Admin

Halaman Utama Admin ini berisi tentang halaman pembuka dari *user* admin. Admin disini bertugas mengontrol semua *user* yang berhak masuk ke dalam aplikasi ini. Halaman utama admin bisa dilihat pada gambar 4.23.



No	Kode kompetensi	Nama kompetensi	Kategori kompetensi	Actions
1	KODE-1	Mampu bertindak secara konsisten sesuai standart minimal aturan dan target perusahaan yang berlaku	INTEGRITAS (3%)	[Edit] [Delete]
2	KODE-2	Berusaha mengapikasi rumusan corporate value baik kepada diri sendiri, rekan kerja ataupun konsumen	INTEGRITAS (3%)	[Edit] [Delete]
3	KODE-3	Mampu mempertanggungjawabkan kesalahan yang telah dilakukannya	INTEGRITAS (3%)	[Edit] [Delete]
4	KODE-4	Mampu memberikan feedback (masukan) kepada team kerjanya.	KERJA SAMA (3%)	[Edit] [Delete]

Gambar 4.23 Halaman Utama Admin

c. Halaman Master Kategori

Halaman master kategori ini digunakan untuk *maintenance* data kategori. *User* disini dapat menambah, mengedit, menghapus data kategori. Halaman master kategori bisa dilihat pada gambar 4.24.

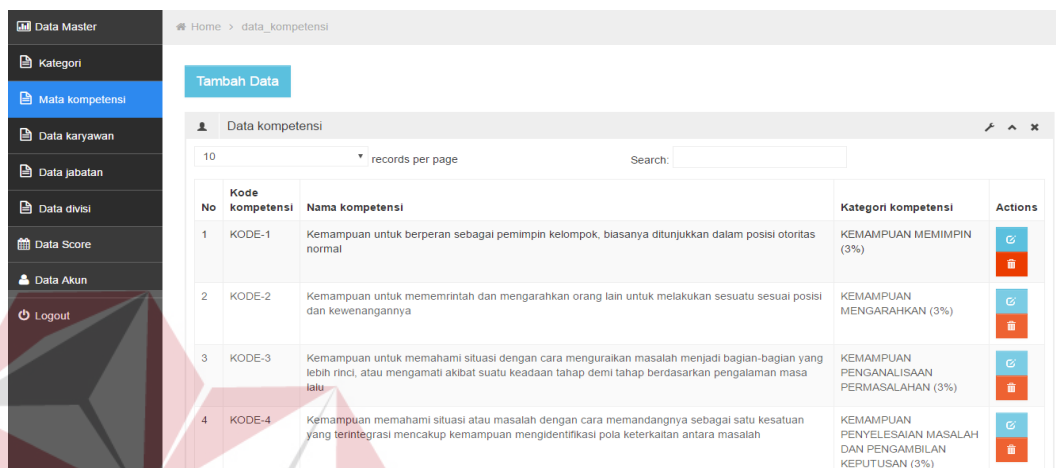


No	Kode kategori	Nama kategori	Actions
1	KATEGORI-1	KEMAMPUAN MEMIMPIN (3%)	[Edit] [Delete]
2	KATEGORI-2	KEMAMPUAN MENGARAHKAN (3%)	[Edit] [Delete]
3	KATEGORI-3	KEMAMPUAN PENGANALISAAN PERMASALAHAN (3%)	[Edit] [Delete]
4	KATEGORI-4	KEMAMPUAN PENYELESAIAN MASALAH DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN (3%)	[Edit] [Delete]
5	KATEGORI-5	KEMAMPUAN MERENCANAKAN (4%)	[Edit] [Delete]
6	KATEGORI-6	KERJASAMA (4%)	[Edit] [Delete]
7	KATEGORI-7	KEMAMPUAN MEMPENGARUHI (3%)	[Edit] [Delete]

Gambar 4.24 Halaman Master Kategori

d. Halaman Master Kompetensi

Halaman master kompetensi ini digunakan untuk *maintenance* data kompetensi. *User* disini dapat menambah, mengedit, menghapus data kompetensi. Halaman master kompetensi bisa dilihat pada gambar 4.25.

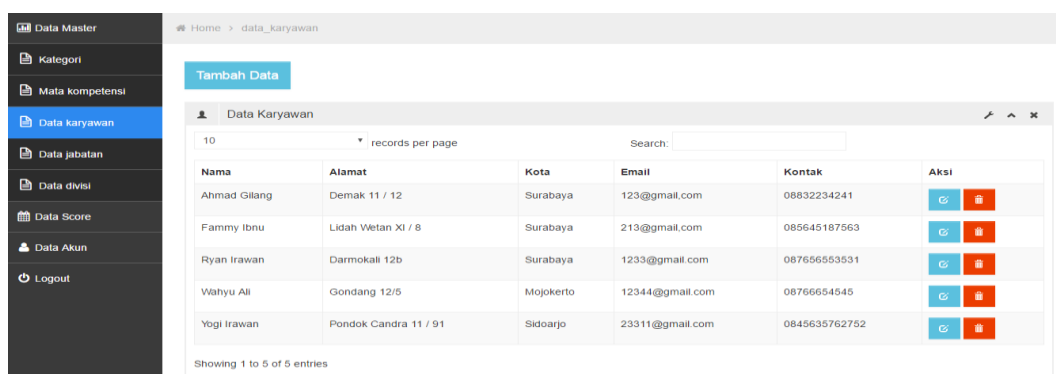


No	Kode kompetensi	Nama kompetensi	Kategori kompetensi	Actions
1	KODE-1	Kemampuan untuk berperan sebagai pemimpin kelompok, biasanya ditunjukkan dalam posisi otoritas normal	KEMAMPUAN MEMIMPIN (3%)	[Edit] [Delete]
2	KODE-2	Kemampuan untuk mememrintah dan mengarahkan orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai posisi dan kewenangannya	KEMAMPUAN MENGARAHKAN (3%)	[Edit] [Delete]
3	KODE-3	Kemampuan untuk memahami situasi dengan cara menguraikan masalah menjadi bagian-bagian yang lebih rinci, atau mengamati akibat suatu keadaan tahap demi tahap berdasarkan pengalaman masa lalu	KEMAMPUAN PENGANALISAAN PERMASALAHAN (3%)	[Edit] [Delete]
4	KODE-4	Kemampuan memahami situasi atau masalah dengan cara memandangnya sebagai satu kesatuan yang terintegrasi mencakup kemampuan mengidentifikasi pola keterkaitan antara masalah	KEMAMPUAN PENYELESAIAN MASALAH DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN (3%)	[Edit] [Delete]

Gambar 4.25 Halaman Master Kompetensi

e. Halaman Master Karyawan

Halaman master karyawan ini digunakan untuk *maintenance* data karyawan. *User* disini dapat menambah, mengedit, menghapus data karyawan. Halaman master karyawan bisa dilihat pada gambar 4.26.



Nama	Alamat	Kota	Email	Kontak	Aksi
Ahmad Gilang	Demak 11 / 12	Surabaya	123@gmail.com	08832234241	[Edit] [Delete]
Fammy Ibnu	Lidah Wetan XI / 8	Surabaya	213@gmail.com	085645187563	[Edit] [Delete]
Ryan Irawan	Darmokali 12b	Surabaya	1233@gmail.com	087656553531	[Edit] [Delete]
Wahyu Ali	Gondang 12/5	Mojokerto	12344@gmail.com	08766654545	[Edit] [Delete]
Yogi Irawan	Pondok Candra 11 / 91	Sidoarjo	23311@gmail.com	0845635762752	[Edit] [Delete]

Showing 1 to 5 of 5 entries

Gambar 4.26 Halaman Master Karyawan

f. Halaman Entry Score

Halaman *Entry Score* ini digunakan untuk entry score penilaian. Halaman entry score bisa dilihat pada gambar 4.27.

No	Score	Actions
1	10	
2	20	
3	30	
4	40	
5	50	

Gambar 4.27 Halaman Entry Score

g. Halaman Score Competency

Halaman score competency digunakan untuk melihat hasil penilaian yang sudah dilakukan. Halaman score competency bisa dilihat pada gambar 4.28.

NIK	Nama	Score
karyawan-1	Fammy Ibnu	160
karyawan-2	Ahmad Gilang	230
karyawan-3	Yogi Irawan	0
karyawan-4	Ryan Irawan	0
karyawan-5	Wahyu Ali	

Gambar 4.28 Halaman Score Competency

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil peninjauan yang dilakukan pada PT. Hanil Jaya Steel maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Salah satu penilaian kinerja karyawan di PT. Hanil Jaya Steel adalah karyawan yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan menurut ketentuan yang berlaku di organisasi.
2. Sistem informasi penilaian kinerja karyawan secara komputerisasi pada PT. Hanil Jaya Steel ini dapat membantu penilai menjadi lebih baik dan efisien. Serta tidak menimbulkan penumpukan arsip-arsip penilaian, karena dengan sistem ini penyimpanan data lebih tersusun dan lebih terskema.
3. Proses penilaian yang dilakukan secara manual dapat menimbulkan penumpukan arsip-arsip dan lamanya proses penilaian karena jumlah pegawai yang tidak sedikit. Oleh karena itu, sistem yang baru diharapkan dapat memperbaiki permasalahan pada sistem lama dalam proses penilaian karyawan pada PT. Hanil Jaya Steel.

5.2 Saran

Dalam melakukan penilaian kinerja hendaknya penilai harus menyesuaikan dengan fakta atau data yang ada atau jangan bersifat subyektif dalam penilaian ini. Pentingnya pemahaman terhadap proyek penilaian untuk seluruh karyawan guna menghindari saling curiga atas hasil penilaian. Aplikasi yang dibuat

ini sebagai penyimpan data untuk membantu penilai melihat histori dari karyawan yang akan dinilai, maka seharusnya penilai secara konsisten memasukkan data-data ke dalam penyimpanan.



DAFTAR PUSTAKA

- Anhar. 2010. *Panduan Menguasai PHP & MySQL Secara Otodidak*. Jakarta : PT Transmedia.
- Arief, M Rudianto. 2011. *Pemrograman Web Dinamis menggunakan PHP dan MySQL*. Yogyakarta : C.V Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Hengky W. Pramana, (2012). *Aplikasi Inventory Berbasis Access 2003*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Hidayat, Rahmat. 2010. *Cara Praktis Membangun Website Gratis*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Kustiyaningsih, Yeni., R.A. Devie. 2011. *Pemrograman Basis Data Berbasis Web Menggunakan PHP & MySQL*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Rosa, A S, & M. Shalahuddin. 2013. *Rekayasa Perangkat Lunak*. Bandung : Informatika.
- Santoso, Harip. 2010. *Aplikasi Web/asp.net + cd*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan Sekolah Ekonomi YKPN: Yogyakarta.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Biodata



CURRICULLUM VITAE

Fammy Ibnu Pribadi
(13.41010.0161)

Alamat : Lidah Wetan Tengah
Utara Gg XI No. 8 Surabaya

Surabaya, 22 Desember 1995

Telepon : **0856.4518.7563**
Email : **buatookass@gmail.com**

PENDIDIKAN

2013 - Sekarang	Mahasiswa S1 Sistem Informasi, STIKOM Surabaya
2010 - 2013	Jurusan IPS, SMAN 10 Surabaya
2007 - 2010	SMP Kartika IV-I Surabaya
2001 - 2007	SDN Lidah Wetan III 463 Surabaya

PENGALAMAN ORGANISASI

2013 - Sekarang	-
2010 - 2013	-
2007 - 2010	-
2001 - 2007	-

PENGALAMAN KERJA

-

KEMAMPUAN APLIKASI KOMPUTER

Cukup baik untuk Pemograman Visual Basic.Net 2012, SQL Server 2012, Java. Cukup baik untuk MS. Office (Word, Excel, Power Point, Access)

Lampiran 2 Surat Balasan Instansi



PT. HANIL JAYA STEEL



Nomor : 98.1m/HJS/HRD/VI/2016
Lamp. : --
Hal. : Surat Persetujuan
Permohonan Kerja Praktek

Sidoarjo, 24 Juni 2016

Kepada Yth,

**Institut Bisnis dan Informatika
STIKOM Surabaya
Jl. Raya Kedung Baruk 98
Di Surabaya**

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat Saudara nomor 890-893/KP/ST-01/VI/2016 tanggal 02 Juni 2016, tentang Permohonan Kerja Praktek bagi mahasiswa sebagai berikut :

NO	Nama	NIM	Jurusan
1	Fammy Ibnu Pribadi	13.41010.0161	Fak. Teknologi dan Informatika – S1 Sistem Informasi
2	Yogi Irawan	13.41010.0146	
3	Ryan Gusti Erlangga	13.41010.0163	
4	Wahyu Alfiyanda	13.41010.0157	

dengan ini kami beritahukan bahwa kami telah menyetujui permohonan tersebut. Dan kepada yang bersangkutan dijadwalkan untuk melaksanakan kegiatan tersebut mulai 18 Juli 2016 s.d. 18 Agustus 2016.

Demikian yang dapat kami sampaikan, terima kasih atas kerjasamanya.

Hormat kami,



Rudi Purwanto
Manager HRD

Plant and Office :

Jl. Brigjen Katamso, Desa Janti, Kecamatan Waru, Sidoarjo, Jawa Timur, Indonesia. PO BOX 210 Waru 61256
Phone : (62-31) 8533500, 8533600 (hunting) Fax : (62-31) 8533501, 8533601
Website : www.haniljayasteel.com E-mail : general@haniljayasteel.com

Lampiran 3 Form KP-5 Acuan Kerja (Halaman 1)

Form KP-5

ACUAN KERJA

Nama Instansi/Perusahaan : PT. HANIL JAYA STEEL (Departemen EDP)
(Bag/Divisi)

Nama Penyelia : Herly Herjudi

Jabatan Penyelia : Manajer EDP

Alamat Instansi/Perusahaan : Jl. Brigjend. Katamso, Dusun Janti, Waru, Sidoarjo (61256)

Telepon/Hp. : (031) - 8533500

Fax : (031) - 8533501

E-mail : General@haniljayasteel.com

Nama Mahasiswa : Fammy Ibnu Pribadi

NIM Mahasiswa : 13 41010 0161

Telepon/Hp. : 0856 4518 7563

Fax : -

E-mail : 13410100161@stikom.edu / Buatookass@gmail.com

Nama Dosen Pembimbing : Agus Dwi Churniawan, S.Si., M.Kom.

Telepon/Hp. : 0858 5054 9310

Fax : -

E-mail : Agusdwi@stikom.edu

Judul/Topik/Tema : SISTEM INFORMASI KINERJA KARYAWAN PADA

PT. HANIL JAYA STEEL

Uraian Singkat : Website penilaian kinerja karyawan ini dibuat untuk memudahkan
Bagian HRD dalam pengambilan keputusan

Perkiraan Jangka Waktu : 20 Juli 2016 s.d. 20 Agustus 2016

(dd-mm-yyyy)

Lampiran 4 Form KP-5 Acuan Kerja (Halaman 2)


Form KP-5

Garis Besar Rencana Kerja Mingguan

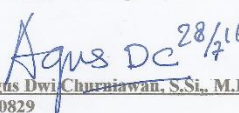
No.	Waktu (Hari & Jam)	Uraian Rencana Kerja
1	Minggu I Tanggal : 20 Juli s.d 26 Juli 2016 Hari Kerja : Senin s.d Jum'at Jam Kerja : 08.00 s.d 16.30 WIB	- Analisis Proses bisnis perusahaan - Pengumpulan data terkait dengan penilaian Slapp (sop) perusahaan - mempelajari Code Igniter (Ci)
2	Minggu II Tanggal : 27 Juli s.d 2 Agustus 2016 Hari Kerja : Senin s.d Jum'at Jam Kerja : 08.00 s.d 16.30 WIB	- Rancangan desain web penilaian
3	Minggu III Tanggal : 3 Agustus s.d 9 Agustus 2016 Hari Kerja : Senin s.d Jum'at Jam Kerja : 08.00 s.d 16.30 WIB	- Pembuatan website penilaian kinerja karyawan
4	Minggu IV Tanggal : 10 Agustus s.d 16 Agustus 2016 Hari Kerja : Senin s.d Jum'at Jam Kerja : 08.00 s.d 16.30 WIB	- Pembuatan website penilaian kinerja karyawan
5	Minggu V Tanggal : 17 Agustus s.d 20 Agustus 2016 Hari Kerja : Senin s.d Jum'at Jam Kerja : 08.00 s.d 16.30 WIB	- evaluasi hasil pekerjaan


Yang bertandatangan di bawah ini menyatakan telah membaca dan memahami isi dari Acuan Kerja.


Peserta Kerja Praktik,


Fanny Juna Pribadi
13 41010 0161

Dosen Pembimbing,


Agus Dwi Churniawan, S.Si., M.Kom.
140829

Surabaya, 28 Juli 2016
PT. HANIL JAYA STEEL
 PT. HANIL JAYA STEEL
East Java - Indonesia


Herly Herjudi

Hal 2 dari 2

Lampiran 5 Form KP – 6 Log Perubahan Halaman 1

Form KP-6

LOG HARIAN DAN CATATAN PERUBAHAN ACUAN KERJA

Halaman : 1
 Nama/NIM : Fammy Ibnu Pribadi (13 41010 0161)
 Instansi/Bagian/Divisi : PT. HANIL JAYA STEEL (Depatemen EDP)
 Judul : SISTEM INFORMASI KINERJA KARYAWAN PADA PT. HANIL JAYA STEEL

No.	Hari/Tanggal	Jam Kerja (Datang & Pulang)	Uraian / Catatan / Perubahan	Paraf ^{*)}
1	20 - Juli - 2016	08.00 - 16.00	Mempelajari proses bisnis perusahaan	
2	21 - Juli - 2016	08.00 - 16.00	Pengumpulan data, SOP penilaian	
3	22 - Juli - 2016	08.00 - 16.00	Pengumpulan data, SOP penilaian	
4	25 - Juli - 2016	08.00 - 16.00	Pembuatan konsep rancangan website.	
5	26 - Juli - 2016	08.00 - 16.00	Pembuatan konsep rancangan website.	
6	27 - Juli - 2016	08.00 - 16.00	Pembuatan website penilaian	
7	28 - Juli - 2016	08.00 - 16.00	Pembuatan website penilaian	
8	29 - Juli - 2016	08.00 - 16.00	Pembuatan website penilaian	
9	1 - Agustus - 2016	08.00 - 16.00	Pembuatan website penilaian	
10	2 - Agustus - 2016	08.00 - 16.00	Pembuatan website penilaian	
11	3 - Agustus - 2016	08.00 - 16.00	Pembuatan website penilaian	
12	4 - Agustus - 2016	08.00 - 16.00	Pembuatan website penilaian	
13	5 - Agustus - 2016	08.00 - 16.00	Pembuatan website penilaian	
14	8 - Agustus - 2016	08.00 - 16.00	Pembuatan website penilaian	
15	9 - Agustus - 2016	08.00 - 16.00	Pembuatan website penilaian	
Jumlah Jam				

*) Paraf dilakukan oleh penyelia atau orang yg mewakili instansi/perusahaan.

Peserta Kerja Praktek,


 Fammy Ibnu Pribadi

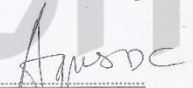
Penyelia,



PT. HANIL JAYA STEEL
 Bekasi - Indonesia

Herly Herjudi

Dosen Pembimbing,


 Agus Dwi Churniawan, S.Si., M.Kom

Lampiran 6 Form KP – 6 Log Perubahan Halaman 2

Form KP-6

LOG HARIAN DAN CATATAN PERUBAHAN ACUAN KERJA

Halaman : 2
 Nama/NIM : Fammy Ibnu Pribadi (13 41010 0161)
 Instansi/Bagian/Divisi : PT. HANIL JAYA STEEL (Departemen EDP)
 Judul : SISTEM INFORMASI KINERJA KARYAWAN PADA PT. HANIL JAYA STEEL

No.	Hari/Tanggal	Jam Kerja (Datang & Pulang)	Uraian / Catatan / Perubahan	Paraf ^{*)}
16	10 - Agustus - 2016	08.00 - 16.00	Pembuatan aplikasi Penilaian Kinerja	
17	11 - Agustus - 2016	08.00 - 16.00	Pembuatan aplikasi Penilaian Kinerja	
18	12 - Agustus - 2016	08.00 - 16.00	Pembuatan aplikasi Penilaian Kinerja	
19	15 - Agustus - 2016	08.00 - 16.00	Pembuatan aplikasi Penilaian Kinerja	
20	16 - Agustus - 2016	08.00 - 16.00	Pembuatan aplikasi Penilaian Kinerja	
21	18 - Agustus - 2016	08.00 - 16.00	Pembuatan aplikasi Penilaian Kinerja	
22	19 - Agustus - 2016	08.00 - 16.00	Pembuatan aplikasi Penilaian Kinerja	
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
Jumlah Jam				

*) Paraf dilakukan oleh penyelia atau orang yg mewakili instansi/perusahaan.

Peserta Kerja Praktek,

Fammy Ibnu Pribadi

Penyelia,

PT. HANIL JAYA STEEL
East Java - Indonesia

Herly Herjudi

Dosen Pembimbing,

Agus Dwi Churniawan, S.Si., M.Kom

Lampiran 7 Form KP – 7 Kehadiran Kerja Praktik

Form KP-7

KEHADIRAN KERJA PRAKTIK

Nama Instansi & Bagian/Divisi : PT. HANIL JAYA STEEL (Departemen EDP)
 Alamat Instansi : Jl. Brigjend. Katamso, Dusun Janti, Waru, Sidoaarjo (61256)
 Contact Person/Telepon : Herly Herjudi / 0856 3565 577
 Topik/Judul KP : SISTEM INFORMASI KINERJA KARYAWAN PADA PT. HANIL JAYA STEEL
 Nama Mahasiswa : Fammy Ibnu Pribadi
 NIM : 13410100161

TANGGAL	HARI	JAM KERJA (Datang & Pulang)	TANDA TANGAN		KETERANGAN
			MAHASISWA	PIHAK PERUSHA	
20 - Juli - 2016	Rabu	08.00 - 16.00			
21 - Juli - 2016	Kamis	08.00 - 16.00			
22 - Juli - 2016	Jum'at	08.00 - 16.00			
25 - Juli - 2016	Senin	08.00 - 16.00			
26 - Juli - 2016	Selasa	08.00 - 16.00			
27 - Juli - 2016	Rabu	08.00 - 16.00			
28 - Juli - 2016	Kamis	08.00 - 16.00			
29 - Juli - 2016	Jum'at	08.00 - 16.00			
1 - Agustus - 2016	Senin	08.00 - 16.00			
2 - Agustus - 2016	Selasa	08.00 - 16.00			
3 - Agustus - 2016	Rabu	08.00 - 16.00			
4 - Agustus - 2016	Kamis	08.00 - 16.00			
5 - Agustus - 2016	Jum'at	08.00 - 16.00			
8 - Agustus - 2016	Senin	08.00 - 16.00			
9 - Agustus - 2016	Selasa	08.00 - 16.00			
10 - Agustus - 2016	Rabu	08.00 - 16.00			
11 - Agustus - 2016	Kamis	08.00 - 16.00			
12 - Agustus - 2016	Jum'at	08.00 - 16.00			
15 - Agustus - 2016	Senin	08.00 - 16.00			
16 - Agustus - 2016	Selasa	08.00 - 16.00			
18 - Agustus - 2016	Kamis	08.00 - 16.00			
19 - Agustus - 2016	Jum'at	08.00 - 16.00			

Surabaya, Juli 2016

PT. HANIL JAYA STEEL




PT. HANIL JAYA STEEL

Eksklusif - Indonesia

Herly Herjudi

Lampiran 8 Kartu Bimbingan Kerja Praktik










SEMESTER
KP 161

KARTU BIMBINGAN KERJA PRAKTIK

Nama Instansi	PT. HANIL JAYA STEEL
Alamat Instansi	Jl. Brigjend. Katamso, Dusun Janti, Waru, Sidoarjo (61256)
Contact Person	(031) - 8533500
Judul Kerja Praktek	SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. HANIL JAYA STEEL
Nama Mahasiswa	Fammy Ibnu Pribadi
NIM	1341010016

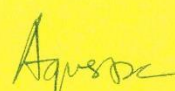
JADWAL BIMBINGAN

Tanggal	Jam (mulai – selesai)	Materi Bimbingan	Tanda Tangan Mhs	Paraf Dosen
21-07-2016	14.00 - 15.00	Penentuan Judul		Agus DC
28-07-2016	14.00 - 15.00	DFD		Agus DC
4-07-2016	14.00 - 15.00	CDM PDM		Agus DC
26-05-2017	16.00 - 16.30	Aplikasi		Agus DC
29-05-2017	11.00 - 11.30	Aplikasi		Agus DC
31-05-2017	13.00 - 13.30	Dokumen Laporan		Agus DC
02-06-2017	11.00 - 11.30	Aplikasi		Agus DC

Catatan :
 Mahasiswa **WAJIB** memenuhi minimal 7 (tujuh) kali sesi bimbingan sesuai tabel yang disediakan di Kartu Bimbingan dengan Dosen Pembimbing, sebagai Prasyarat Kelulusan Kerja Praktek.

Surabaya, ...07...06... 2017

Menyetujui,
 Hasil Laporan KP



Agus Dwi Churniawan, S.Si., M.Kom.

Dosen Pembimbing