



Volume 20 No.2 September 2023

# Jurnal Ilmiah Fakultas Teknik LIMIT'S

---

Rancang Bangun Aplikasi Kriptografi Dengan Rivest Code 4 (RC4) Untuk Pengamanan File Dokumen Berbasis Web  
**Muhammad Malay, R, Faizal Zuli**

Aplikasi Data Mining Untuk Clustering Penyebaran Covid-19 Di DKI Jakarta Menggunakan Algoritma K-Means  
**Habibi K. Al Hanif, Turkamun Adi Kurniawan, T.W. Wisjhnuadji**

Perancangan Alat Pendekripsi Kekeruhan dan Pengurasan Air  
**Riamma Sibarani, Ferry**

Rancang Bangun Sistem Keamanan Rumah Berbasis *Internet Of Things* (IoT)  
**Mico Ardana, Bosar Panjaitan, Teguh Budi Santoso**

Aplikasi Pembelajaran Matematika Berbasis android Studi kasus: siswa kelas ii SD Negeri 01 Pagi Kembangan Selatan Jakarta Barat  
**Kiki Kusumawati, Prionggo Hendradi, Muhammad Alif Fauzi**

Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai berbasis Web Pada Pt.PermataIndonesia (Studi Kasus : Kantor Cabang Mayestik Jakarta Selatan)  
**Wawan Kurniawan , Nurul Chafid, Indah Kurniati**

Perancangan Sistem Informasi Pengarsipan Dokumen Di Universitas Satya Negara Indonesia  
**Prionggo Hendradi, Khey Khey Rakhmawati Dewi**

Sistem Informasi Geografis Berbasis Location Based Service Untuk Pencarian Wilayah Krisis Pangan  
**Istiqomah Sumadikarta, Odi Kurniadi**

Evaluasi Kinerja Tata Kelola Teknologi Informasi Dengan Framework Cobit. Studi kasus di sistem informasi Perikanan (SIP) Pada Direktorat Sumber Daya Ikan, Direktorat Jenderal Perikanan Tangkap Departemen Kelautan Dan Perikanan  
**Wahyu Fajar Arinto, Agung Priambodo**

---

JURNAL ILMIAH FAKULTAS TEKNIK  
LIMIT'S



ISSN 0216-1184



ISSN 0216-1184

# Jurnal Ilmiah Fakultas Teknik LIMIT'S

Volume 20

September

Nomor 2

Rancang Bangun Aplikasi Kriptografi Dengan Rivest Code 4 (RC4) Untuk Pengamanan File Dokumen Berbasis Web <b>Muhammad Malay, R. Faizal Zuli</b>	1-9
Aplikasi Data Mining Untuk Clustering Penyebaran Covid-19 Di DKI Jakarta Menggunakan Algoritma K-Means <b>Habibi K. Al Hanif, Turkamun Adi Kurniawan, T.W. Wisjhnuadji</b>	10-22
Perancangan Alat Pendekripsi Kekeruhan dan Pengurasan Air <b>Riam Sibarani, Ferry</b>	23-30
Rancang Bangun Sistem Keamanan Rumah Berbasis <i>Internet Of Things</i> (Iot) <b>Mico Ardana, Bosar Panjaitan, Teguh Budi Santoso</b>	31-36
Aplikasi Pembelajaran Matematika Berbasis android Studi kasus: siswa kelas ii SD Negeri 01 Pagi Kembangan Selatan Jakarta Barat <b>Kiki Kusumawati, Prionggo Hendradi, Muhammad Alif Fauzi</b>	37-44
Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai berbasis Web Pada Pt.PermataIndonesia (Studi Kasus : Kantor Cabang Mayestik Jakarta Selatan) <b>Wawan Kurniawan , Nurul Chafid, Indah Kurniati</b>	45-49
Perancangan Sistem Informasi Pengarsipan Dokumen Di Universitas Satya Negara Indonesia <b>Prionggo Hendradi, Khey Khey Rakhmawati Dewi</b>	50-59
Sistem Informasi Geografis Berbasis Location Based Service Untuk Pencarian Wilayah Krisis Pangan <b>Istiqomah Sumadikarta, Odi Kurniadi</b>	60-72
Evaluasi Kinerja Tata Kelola Teknologi Informasi Dengan Framework Cobit. Studi kasus di sistem informasi Perikanan (SIP) Pada Direktorat Sumber Daya Ikan, Direktorat Jenderal Perikanan Tangkap Departemen Kelautan Dan Perikanan <b>Wahyu Fajar Arinto, Agung Priambodo</b>	73 -83

**SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA PEGAWAI BERBASIS WEB  
PADA PT.PERMATA INDONESIA  
(Studi Kasus : Kantor Cabang Mayestik Jakarta Selatan)**

**Wawan Kurniawan , Nurul Chafid, Indah Kurniati**

Program Studi ; Sistem Informasi, Jl. Arteri Pondok Indah No.11, Kebayoran Lama

Telp (021) 7398393

Email: [wawankrn75@gmail.com](mailto:wawankrn75@gmail.com), [chafidaja@usni.ac.id](mailto:chafidaja@usni.ac.id), Indahkurniati2399@gmail.com

**ABSTRAK**

*PT. Permata Indonesia didirikan tahun 2015 bisnis yang semakin berkembang dibuktikan dengan meningkatnya jumlah perusahaan klien dan pegawai outsource yang ditangani. pegawai dikatakan berkompeten apabila memenuhi standar nilai minimum yang ditetapkan oleh perusahaan. Evaluasi penilaian kinerja pegawai merupakan salah satu aktivitas yang dilakukan oleh PT. Permata Indonesia untuk mengetahui kompetensi setiap pegawai. Proses Penilaian yang dilakukan yaitu setiap manager diharuskan untuk mengisi setiap form penilaian yang telah disediakan oleh perusahaan secara manual. Proses penilaian seperti ini memiliki masalah yang cukup signifikan,yaitu proses pengisian form yang cukup lama karena banyak form yang harus diisi dan waktu yang dibutuhkan direktur untuk menilai cukup lama.Untuk mengatasi masalah tersebut, maka dibangun suatu sistem, yaitu sistem informasi evaluasi penilaian kinerja pegawai. sistem informasi ini berupa aplikasi yang dapat membantu mempercepat proses pengisian form penilaian dan penilaian, sehingga waktu yang dibutuhkan untuk mengisi form dan melakukan penilaian cukup singkat. Selain itu hasil penilaian yang diperoleh lebih akurat dan terperinci. Web ini dibangun menggunakan metode prototype dengan bahasan pemrograman Java dan menggunakan database MySQL. Model penilaian yang dipakai yaitu KPI (Key Performance Indicator).*

*Kata kunci: KPI, penilaian kinerja, kompetensi kerja*

**ABSTRACT**

*PT. Permata Indonesia was founded in 2015 with a growing business as evidenced by the increasing number of client companies and outsourced employees handled. Employees are said to be competent if they meet the minimum score standards set by the company. Evaluation of employee performance appraisal is one of the activities carried out by PT. Permata Indonesia to determine the competence of each employee. The evaluation process is carried out, namely that each manager is required to fill in each assessment form that has been provided by the company manually. An appraisal process like this has a significant problem, namely the process of filling out the form which is quite long because there are many forms to fill out and the time it takes for the manager to evaluate is quite long. To overcome this problem, a system was built, namely an information system evaluating employee performance appraisal . This information system is in the form of an application that can help speedup the process of filling out assessment and assessment forms, so that the time needed to fill out forms and carry out assessments is quite short. In addition, the results of the assessment obtained are more accurate and detailed. This website was built using the prototype method with the Java programming language and using the MySQL database. The assessment model used is KPI (Key Performance Indicator).*

*Keywords: KPI, performance appraisal, work competence*

**Pendahuluan**

Perusahaan yang bergerak di bidang jasa outsourcing melayani badan usaha,sebagai pelanggan dan mitra dalam meningkatkan dan mengembangkan usahanya.PT. Permata Indonesia didirikan pada tahun 2015 dengan pertumbuhan bisnis yang dibuktikan dengan bertambahnya jumlah klien korporat dan manajemen staf outsourcing serta memiliki kantor cabang di Mayestik, Jakarta Selatan, dengan lokasi penelitian dan

pengembangan. .

Menjadi perusahaan terbaik dan profesional dalam bidang penjualan, distribusi dan penyediaan tenaga/outsourcing. Saat ini jumlah karyawan PT.Permata Indonesia adalah 200 orang dan bekerja di dua lokasi terpisah dan data karyawan hanya ditangani oleh satu karyawan Sumber Daya Manusia (SDM). Ini menghasilkan laporan kumulatif tentang data karyawan, datakehadiran, dan data tinjauan kinerja. Data review kinerja karyawan adalah data yang berisi tentang gambaran review kinerja karyawan dan hasilnya. Wawancara kinerja dilakukan oleh masing-masing manajer secara langsung dengan karyawan yang terlibat. Setiap kepala departemen melakukan evaluasi sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan dengan penambahan bobot partisipasi pegawai, nilai masing- masing kepala departemen akan diberikan kepada departemen sumberdaya manusia dalam bentuk laporan tertulis, kemudian dijumlahkan dan dilaporkan kepada General Manager.

Evaluasi dilakukan dengan metode KPI (key performance indicator). Dapat dikatakan bahwa KPI merupakan ukuran penting yang dapat menggambarkan bobot kinerja seluruh perusahaan. Hasil tinjauan kinerja karyawan akan digunakan untuk mengevaluasi bonus kinerja karyawan dan akan diperlukan untuk memilih penghargaan atau hukuman bagi kinerja karyawan untuk skor kinerja yang buruk. Saat ini pengolahan yang ada masih berupa pencatatan secara manual sehingga menyebabkan lambatnya bagian sumber daya manusia dalam memproses laporan dan meneruskannya ke personel terkait. Karyawan harus menunggu waktu yang tidak terbatas untuk penilaian kinerja yang akurat dan lengkap karena pengolahan data belum terkomputerisasi dan terpusat.

Maka dari itu, perlu dibuat rancangan sistem informasi berbasis web dengan judul “Sistem Informasi Evaluasi Kinerja Pegawai dengan Metode Key Performance Indicator di PT. Permata Indonesia (Studi Kasus: Cabang Mayestik, Jakarta Selatan).

### **Tinjauan Pustaka**

A. S., Rosa dan Shalahuddin, M. 2018. Rekayasa Perangkat Lunak Terstruktur dan Berorientasi Objek. Bandung: Informatika

Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT.BRP Universal Sentosa  
Definisi pegawai menurut (Mardiasmo, 2011)

Key Performance Indicator (KPI) adalah bagian dari Performance Indicator atau indikator kinerja organisasi

Mardiasmo. 2011. Perpajakan, Edisi Revisi 2011. Yogyakarta: Andi.

Menurut (Prehanto, 2020) dalam bukunya “Buku Ajar Konsep Sistem Informasi”,

Menurut (Prehanto, 2020), Data adalah kumpulan fakta atau hal yang digunakan sebagai (input), yang diolah dalam suatu proses dan menghasilkan suatu informasi (output).

Menurut (Prehanto, 2020), informasi

Menurut Kurnia dan Ami (2020:7), “Sistem adalah dua atau lebih komponen yang saling berhubungan dan berinteraksi membentuk kesatuan kelompok sehingga menghasilkan satu tujuan.

Natanael, B., & Mulyono, H. (2017). Analisis Dan Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Universal Sentosa. *Jurnal Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 295-302.

Rancang Bangun Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan PT.Inka Menggunakan Metode Extreme Programming

Sistem Informasi Manajemen Gaji disertai Evaluasi Kinerja Pegawai SMK TamanSiswa Lampung” dilakukan oleh A Taman/JTIIK (2019)

Sistem Informasi Manajemen Penggajian dan Penilaian Kinerja Pegawai pada SMK Taman Siswa

Lampung

## METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data yang digunakan :

1. Observasi  
Observasi menitikberatkan pada suatu kegiatan yang dilakukan dengan cara dan mengamati secara langsung staf PT.Permata Indonesia. Berdasarkan pengamatan tersebut dapat disimpulkan bahwa sistem evaluasi kinerja pegawai yang ada saat ini belum dilaksanakan dengan baik.
2. Wawancara  
Mengumpulkan teknik pengumpulan data dengan cara bertanya dan menjawab langsung ke bagian performance review terkait khususnya bagian SDM untuk mendapatkan informasi yang diperlukan, mendapatkan informasi tentang faktor pendukung penilaian kinerja dan bagaimana proses penilaian kinerja karyawan di PT.Permata Indonesia diperoleh .
3. Studi Pustaka  
Diperlukan untuk memperoleh informasi atau mengumpulkan data dalam penelitian ini (metode talaah dokumen). Mengumpulkan teori-teori yang mendukung penelitian ini, khususnya kegiatan desk research. Sumber diperoleh berupa buku, jurnal dan artikel penelitian yang berkaitan dengan apa yang penulis lakukan saat ini.

## Metode Pengembangan Sistem

Menurut Riri Fitri Sari dan Ardiati Utami (2021:14-15) teknik pengembangan memiliki beberapa pendekatan. Setiap pendekatan memiliki prosesnya sendiri tergantung pada kondisi dan keadaan. Model rekayasa pembangunan yang banyak digunakan oleh masyarakat adalah model waterfall. Model air terjun adalah serangkaian kegiatan yang mencakup analisis kebutuhan, desain, implementasi, pengujian, dan pemeliharaan.

Menurut Rosa A.S. dan M Shalahudin (2020:29-30) berikut langkah-langkah:

1. Analisis kebutuhan adalah proses pengumpulan kebutuhan secara mendalam untuk menentukan kebutuhan perangkat lunak sehingga pengguna memahami jenis perangkat lunak yang mereka inginkan.
2. Desain perangkat lunak adalah proses multi-langkah yang berfokus pada desain desain program perangkat lunak, termasuk struktur data, arsitektur perangkat lunak, antarmuka, dan teknik pengkodean. Pada fase ini, penjabaran kebutuhan perangkat lunak dari fase analisis kebutuhan diubah menjadi representasi desain untuk diimplementasikan dalam program pada tahap selanjutnya.
3. Implementasi adalah tahap pembuatan kode program desain yang tepat. Hasil dari tahap ini adalah program computer by design yang telah diimplementasikan pada tahap desain agar lebih menarik.
4. Pengujian mencakup pemeriksaan logika dan fungsionalitas perangkat lunak dan memastikan bahwa semua bagian telah diuji. Ini dilakukan untuk meminimalkan kesalahan dan untuk memastikan bahwa keluarannya persis seperti yang diinginkan pengguna.
5. Pemeliharaan tidak mengecualikan perangkat lunak yang dapat berubah. Perubahan dapat terjadi karena bug yang tidak terdeteksi selama pengujian. Selama fase pemeliharaan, proses pengembangan dapat berulang dari analisis spesifikasi hingga modifikasi perangkat lunak yang ada, tetapi tidak untuk perangkat lunak baru.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada tampilan use case dibawah terdapat 3 (tiga) aktor yaitu, Admin, bagian kegawaiyan , dan Pegawai , login sistem hanya untuk bagian kepegawaian dan pegawai yang nantinya akan mengoperasikan sistem ini sesuai. Pada proses selanjutnya tampilan halaman penilaian , akan masuk ke sistem lalu terdapat pilihan, kriteria, indikator serta proses penilaian , tools yang tersedia bisa diinput , dedit serta didelete oleh penggunanya. Pada tampilan halaman penilaian , akan masuk ke sistem lalu terdapat pilihan kriteria, penginputan terdapat kategori yang bisa dedit serta hapus seperti penginputan kehadiran , pencapaian target kerja,ketelitianan kerja, empati serta kerjasama yang bisa diproses didalam sistem tersebut. Pada tampilan halaman penilaian , akan masuk ke sistem lalu terdapat pilihan indikator, penginputan terdapat indikator yang bisa dedit serta hapus seperti penginputan ketepatan waktu,jumlah kehadiran,pemenuhan deadline,menerima tanggung jawab serta perhatian terhadap K3 yang bisa diproses didalam sistem tersebut. Pada tampilan halaman penilaian , akan masuk ke sistem lalu terdapat pilihan proses penilaian ,

penginputan terdapat kriteria dan indikator kemudian pada proses ini bisa memasukan bobot angka penilaian yang bisa langsung diproses submit sehingga keluar hasil skala penilaianya didalam sistem tersebut.Pada tampilan halaman penilaian , akan masuk ke sistem lalu terdapat pilihan skala penilaian , penginputan terdapat kriteria dan indikator tampilan skala dilengkapi interva% range yang sudah ditentukan, disertai keterangan seperti sangat baik,baik,cukup baik dan sangat baik, kemudian pada proses ini bisa langsung diproses submit sehingga keluar hasil skala penilaianya didalam sistem tersebut. Pada tampilan halaman daftar pegawai, penginputan terdapat tombol tambah seperti nip, nama lengkap ,email serta terdapat option detail,edit dan hapus yang bisa langsung diproses submit sehingga keluar hasil daftar pegawai didalam sistem tersebut.Pada tampilan halaman logout, penginputan terdapat tombol settings,change password ,dan reset password yang bisa langsung diproses submit sehinggakeluar dari sistem tersebut

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penelitian ini dapat membuat sistem evaluasi kinerja di PT.Permata Indonesia menjadi lebih mudah , efisien serta flaksibel, bagi perusahaan memantau kinerja pegawai dengan menggunakan sistem menjaditerorganisir dengan baik.
2. Memudahkan proses evaluasi kinerja di PT.Permata Indonesia dan mengurangi penumpukanberkas manual, adanya sistem agar proses evaluasi kinerja menjadi lebih cepat, awalnya prosesnya 1 minggu, sekarang laporan penilaian membutuhkan waktu 3 hari dan terdapat pusat pendataan, jadilebih aman dan rapih.

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran untuk penelitian selanjutnya adalah sebagaiberikut:

1. Sistem penilaian kinerja dapat diperluas dengan sistem tambahan, seperti penggajian, dan terintegrasi dengan sistem lain.
2. Sistem yang akan dibangun sebaiknya memiliki versi *portable* agar lebih mudah diikuti dan dikembangkan.
3. Sistem berikut dikembangkan tidak hanya menggunakan metode Balanced Scorecard, tetapi juga menggunakan metode lain seperti checklist, critical issues, testing, dan rating.

## DAFTAR PUSTAKA

Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT.BRP UniversalSentosa

Definisi pegawai menurut (Mardiasmo, 2011)

Key Performance Indicator (KPI) adalah bagian dari Performance Indicator atau indikator kinerja organisasi Mardiasmo. 2011. Perpajakan, Edisi Revisi 2011. Yogyakarta: Andi.

Menurut (Prehanto, 2020) dalam bukunya “Buku Ajar Konsep Sistem Informasi”,

Menurut (Prehanto, 2020), Data adalah kumpulan fakta atau hal yang digunakan sebagai (input), yang diolah dalam suatu proses dan menghasilkan suatu informasi (output).

Menurut (Prehanto, 2020), informasi

Menurut Kurnia dan Ami (2020:7), “Sistem adalah dua atau lebih komponen yang saling berhubungan dan berinteraksi membentuk kesatuan kelompok sehingga menghasilkan satu tujuan.

Natanael, B., & Mulyono, H. (2017). Analisis Dan Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Universal Sentosa. *Jurnal Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 295-302.

Rancang Bangun Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan PT.Inka Menggunakan Metode Extreme Programming

Sistem Informasi Manajemen Gaji disertai Evaluasi Kinerja Pegawai SMK TamanSiswa Lampung” dilakukan oleh A Taman/JTIIK (2019)

Sistem Informasi Manajemen Penggajian dan Penilaian Kinerja Pegawai pada SMK Taman Siswa Lampung