

SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA PEGAWAI UNTUK PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Jurusan Teknik Informatika
Fakultas Sains dan Teknologi
UIN Sunan Gunung Djati Bandung

ABSTRAK

Kemajuan suatu perusahaan adalah berasal dari sumber daya manusia yang ada didalamnya, semakin baik sumber daya manusia suatu perusahaan, semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut, karena sumber daya manusia memainkan peran sebagai pemberi ide, pendorong, dan pelaksana ide, salah satu dari pengembangan sumber daya manusia adalah Penilaian kinerja pegawai yang merupakan bagian dari pengembangan sumber daya manusia (SDM), yang termasuk ke dalam (performance appraisal/PA), PA adalah salah satu bagian penting dari proses sumber daya manusia

Penulis dalam penelitian ini mencoba menggabungkan antara ilmu teori penilaian kinerja dan sistem informasi. Sehingga menjadi sebuah aplikasi sistem informasi penilaian kinerja pegawai berbasis web yang bertujuan memberikan kemudahan pada manager atau supervisor dalam melakukan penilaian karyawannya,

Sistem yang disusun memiliki kelebihan antaran lain memberikan kemudahan bagi manager dalam menentukan karyawan yang berhak memperoleh kompensasi yang diambil dari hasil penilaian karyawan, bagi karyawan yang memenuhi standar kualitas kinerja makan karyawan tersebut berhak mendapatkan kompensasi. Selain itu sistem memiliki kemampuan clien server, yang dapat diakses secara jaringan, yang mempermudah manager melakukan penilaian, metode penilaian yang digunakan menggunakan metode BOS (Behaviorally Observation Scales) metode yang dikembangkan pada aspek perilaku yang bersifat critical incident.

Kata Kunci : *sumber daya manusia, penilaian, karyawan*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) dirasakan sebagai salah satu asset yang paling penting dan berharga dalam perusahaan. Karena SDM memainkan peran sebagai pemberi ide, pendorong, dan pelaksana ide, juga kegiatan-kegiatan lain dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu semakin baik sumber daya manusia suatu perusahaan, semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut.

Dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan, tidak hanya dituntut kemajuan bisnis atau penggunaan teknologi yang canggih,

tetapi juga perlu diperhatikan dari sumber daya manusianya, yaitu bagaimana perusahaan dapat memiliki aset berupa sumber daya manusia yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi dan kinerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan suatu sistem informasi sumber daya manusia bagi pihak manajemen dalam pengambilan keputusan, baik itu dalam perekrutan dan seleksi calon karyawan, pengembangan karyawan maupun penilaian kinerja karyawan

Dalam prespektif manajemen sumber daya manusia, karyawan atau orang-orang yang bekerja dalam perusahaan, merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif dan elemen kunci yang penting, untuk meraih kesuksesan dalam

bersaing dan mencapai tujuan, karena itu, pengolahan sumber daya manusia bagi organisasi atau perusahaan yang ingin menjadi pemenang dalam persaingan pasar yang semakin ketat, merupakan bagian penting dari praktek-praktek manajemen strategik perusahaan

Penilaian kinerja merupakan bagian dari (*performance appraisal* /PA) , PA adalah salah satu bagian penting dari proses manajemen kinerja (*Performance Management*), sangat mungkin pula sistem penilaian yang diterapkan tidak sesuai dengan kultur organisasi yang berkembang sehingga tidak mendorong motivasi kerja, secara tradisional penilaian terhadap kinerja dilakukan secara rutin oleh atasan, terutama pada organisasi nonbisnis seperti instansi pemerintah misalnya, proses penilaian hanya bersifat administratif dan cenderung subjektif, proses penilaian yang bersifat administratif kurang memiliki daya pembeda yang valid

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang diatas maka dapat dirumuskan masalah diantaranya :

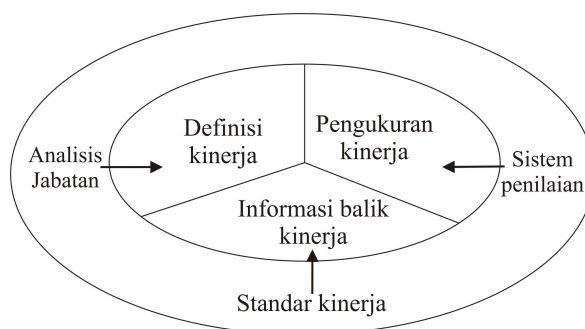
1. Belum adanya implementasi sistem penilaian kinerja pegawai terhadap sistem informasi
2. Penilaian kinerja karyawan yang banyak membuat kesulitan manajer dalam menentukan karyawan yang memiliki kinerja tinggi
3. Proses penilaian yang ada hanya bersifat administratif yang cenderung kurang memiliki daya pembeda yang valid dan rearibel
4. Penilaian secara manual sulit untuk membedakan mana karyawan yang berprestasi dan karyawan yang tidak berprestasi
5. Penilaian secara manual membuat proses penilaian berjalan cukup lama

3. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) atau *human resorce* dalam konteks bisnis, adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan atau *employee*. Manajemen SDM berkaitan dengan kebijakan (*policy*) dan praktek-praktek yang perlu dilaksanakan oleh manajer mengenai aspek-aspek SDM dari manajemen kerja (*job management*), MSDM merupakan gabungan disiplin ilmu, diantaranya ilmu manajemen, ilmu psikologi, dan ilmu-ilmu perilaku, memberikan kontribusi secara optimal bagi pencapaian tujuan organisasi

4. Metodologi Penilaian

Pilihan terhadap pendekatan apa yang digunakan dalam melakukan penilaian harus mempertimbangkan berbagai aspek dalam sistem manajemen kinerja yang lebih luas, sistem manajemen kinerja terdiri dari tiga aspek yang masing-masing aspek itu berkaitan dengan analisis jabatan, standar kinerja dan sistem penilaian, secara jelas dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Sistem manajemen kinerja

Sistem manajemen kinerja dalam organisasi yang terdiri dari tiga aspek utama :

- ❖ Analisis jabatan yang menguraikan tentang tugas-tugas dalam jabatan, informasi yang berasal dari analisis jabatan ini, digunakan untuk mendefinisikan dengan jelas tentang kinerja

- ❖ Standar kinerja untuk memperoleh informasi balik tentang kualitas kinerja, hasil yang dicapai dibandingkan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan, digunakan untuk memutuskan kompensasi yang akan diterima, pelatihan dan pengembangan yang diperlukan.
- ❖ Sistem penilaian sebagai cara melakukan pengukuran terhadap kinerja karyawan, pengukuran terhadap kinerja menggunakan kriteria tertentu sesuai dengan metode atau pendekatan yang digunakan

Berdasarkan gambaran tersebut dapat dikatakan bahwa PA merupakan salah satu metode untuk mengelola kinerja karyawan, penilaian terhadap kinerja karyawan baik pada level manajerial maupun nonmanajerial, merupakan faktor yang crucial dalam menentukan apakah seorang manajer atau worker berhasil menunjukkan performance yang diharapkan atau tidak, secara tradisional *performance appraisal*, ditunjukkan bagi kepentingan pembayaran kompensasi yang seyoginya diterima oleh karyawan atau sebagai dasar menetapkan hukuman (*punishment*), tujuan seperti itu dalam praktek seringkali tidak mendorong motivasi, peningkatan kualitas kinerja dan pengembangan karyawan,

5. Metode Pengukuran

Metode pengukuran atas kinerja bervariasi tergantung pada tujuan dan kondisi organisasi, sulit untuk mencari format atau metode pengukuran yang terbaik, yang penting metode yang digunakan harus mampu menghindari kesalahan (error) dalam penilaian dan standar yang tidak jelas sehingga menimbulkan persepsi yang berbeda antara *appraisee* dan *appraiser*, penilaian harus mengandung aspek legal karena

hasil penilaian dapat dijadikan dasar manajemen untuk membayar kompensasi, melakukan promosi atau demosi bagi karyawan, metode secara umum diklasifikasikan menjadi dua klasifikasi (Sherman dan Bohlander, 1992:281):

- ❖ Metode penilaian relatif (relative judgement method)
Metode ini menggunakan rating scale baik secara individual mampu dalam perbandingan.
- ❖ Metode berorientasi hasil (outcome oriented method) Metode ini dianggap berorientasi pada pendekatan management by objective (MBO).

Metode lain yang dikemukakan oleh Robert L. Cady, et.al (1998:205), diarahkan untuk menghasilkan penilaian yang terdiri dari beberapa macam tipe

1. Tipe keputusan yang bersifat relatif dan absolut Relatif diartikan sebagai penilaian atas kinerja individu dalam perbandingan dengan individu lain atau penilaian dalam kategori kelompok (lima terbaik, atau tiga terbaik), absolut berarti pengukuran menggunakan standar yang ditetapkan sejak awal (target).
2. Keputusan atas penilaian yang terfokus pengukuran pada bidang tertentu yaitu sifat (trait), perilaku (behavior) dan hasil

Variabel	Fokus	Rating scale
Sifat	Loyalitas, kejujuran, kedisiplinan	7 6 5 4 3 2 1
Perilaku	Kepemimpinan, human relation	7 6 5 4 3 2 1
Hasil	Target omzet penjualan	50% 70% 100%

Tabel 1. Variabel, fokus, rating scale

Pendekatan perilaku memfokuskan penilaian terhadap kinerja setiap karyawan berdasarkan efektivitas kegiatan-kegiatan

yang dilakukannya sesuai dengan deskripsi jabatan yang menjadi tanggung jawabnya, pengukuran terhadap efektivitas kegiatan-kegiatan setiap karyawan berdasarkan pendekatan ini, dapat dilakukan dengan beberapa cara, dalam pembahasan ini dikemukakan dua cara yang seringkali digunakan oleh penilai yang disebut *behaviorally anchored rating scales* (BARS) dan *Behavioral Observation Scales* (BOS).

Metode (BOS)

Metode ini merupakan bentuk lain dari BARS, sebagaimana BARS, metode BOS juga dikembangkan dari berbagai perilaku yang bersifat *critical incident* yang menentukan efektif atau tidak efektifnya perilaku karyawan dalam tugasnya,

Penggunaan BOS selalu dengan ciri-ciri skala penilaian berdasarkan frekwensi, skala dimulai dengan “tidak pernah” bagi frekuensi rendah dan “selalu” untuk frekuensi sangat sering, metode ini, juga mengandung kelemahan, faktor subjektivitas penilai sangat tinggi dan bisa bias dalam menentukan skala perilaku.

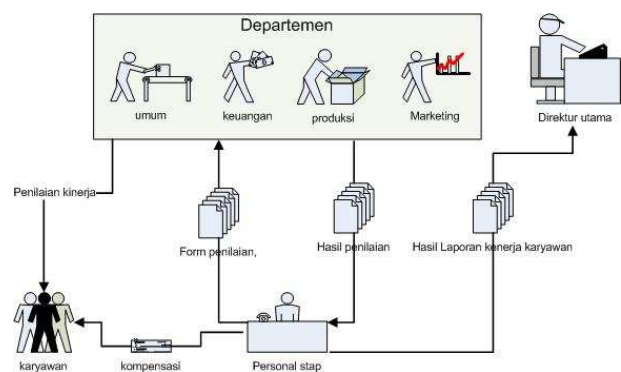
6. Analisis Dan Perancangan Sistem

Sistem penilaian kinerja pegawai dirancang untuk membantu manajer atau supervisor menilai karyawannya dalam melakukan pekerjaannya, Secara teoritik tujuan penilaian umumnya bersifat evaluative dan bersifat pengembangan, setiap karyawan yang telah dinilai akan memperoleh skor,

Dengan penilaian yang transparan dan terbuka diharapkan dapat memberikan rasa puas

kepada karyawan dan meningkatkan loyalitas karyawan dalam bekerja, diambil beberapa hasil dari penilaian skor tertinggi yang digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi. Tujuan dari penilaian ini diharapkan karyawan dapat meningkatkan produktifitasnya terhadap perusahaan dalam bekerja, penilaian dilakukan secara rutin dilakukan oleh kepala departemen, yang kemudian hasil penilaian tersebut diinput ke dalam sistem, yang nantinya nilai tersebut akan diproses, untuk bahan penentuan bagi karyawan yang memperoleh kompensasi

7. Proses Penilaian Karyawan



Gambar 2. Proses Penilaian Karyawan

Proses penilaian ini berawal dari stap personal bagian ketenagakerjaan memberikan form penilaian yang telah dirumuskan, diberikan kepada kepala departemen, yang selanjutnya kepala departemen tersebut akan melakukan penilaian setiap hari kepada karyawan, sesuai dengan pekerjaannya, dalam waktu satu minggu kepala departemen tersebut akan melakukan penilaian, yang kemudian hasil penilaian selama satu minggu, akan direkap pada sistem penilaian kinerja, yang nantinya hasil penilaian tersebut akan diperoleh skor pada setiap karyawan, untuk skor tertinggi akan diambil sebagai acuan untuk pemberian kompensasi bagi karyawan yang memenuhi standar kinerja

8. Pemodelan dan alat bantu analisis

Alat bantu yang digunakan untuk pembuatan sistem ini adalah:

- Membuat perancangan menggunakan *Object Oriented Analysis Design (OOAD)* dengan pendekatan *Unified Approach (UA)*.
- Pemodelan menggunakan *tool Power Designer.v12*. Dengan bahasa *Unified Modeling Language*.

9. Requirement Model

9.1 Identifikasi Aktor

Dalam sistem penilaian kinerja pegawai aktor yang dapat diidentifikasi diantaranya staff personal, kepala Departemen dan Admin. Staff personal merupakan aktor yang melakukan proses diantaranya input data karyawan, input parameter penilaian, cetak hasil penilaian, untuk kepala departemen memiliki peran fungsi melakukan input penilaian kinerja ke dalam sistem, yang kemudian hasil penilaian tersebut akan digunakan sebagai acuan pemberian kompensasi

No	Aktor	Deskripsi
1	Kepala departemen	Aktor yang bertugas memberikan penilaian kepada karyawan
2	Stap personal	Aktor yang bertugas melakukan, input data karyawan, input parameter penilaian ke dalam sistem,
3	Admin	Aktor yang bertugas, melakukan, input user pengguna sistem, input departemen, input jabatan

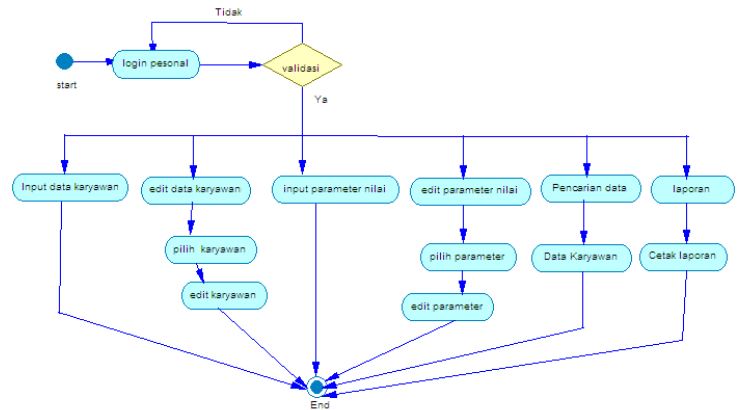
Tabel 1. Identifikasi aktor

9.2 Aktiviti Diagram

Activity Diagram Staff Personal

Aktor ini menangani langsung beberapa proses dalam sistem penilaian kinerja pegawai diantaranya, input data karyawan, edit data karyawan, input parameter penilaian, edit parameter, dan cetak laporan

Stap Personal

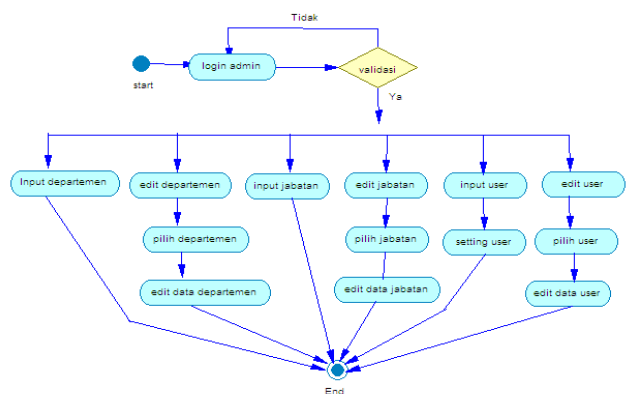


Gambar 4. Aktiviti Diagram staff personal

Activity Diagram Admin

Admin memiliki kewenangan penuh dalam sistem penilaian pegawai, dibandingkan dengan staff yang lain, diantaranya input user pengguna sistem, edit user, input departemen, edit departemen, input jabatan, edit jabatan,

Stap Admin

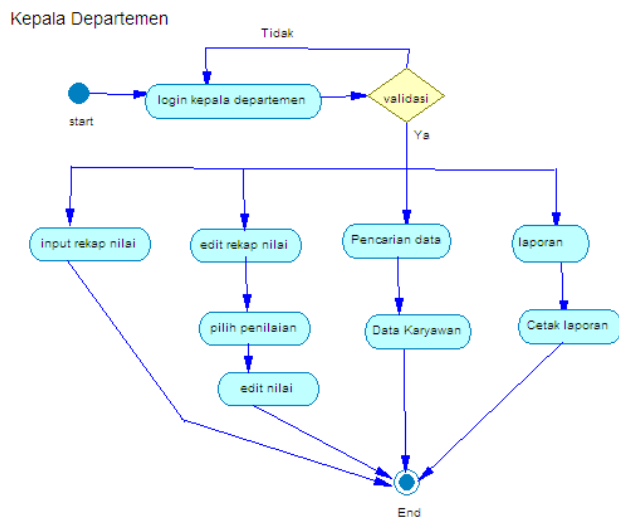


Gambar 4. Aktiviti Diagram Admin

Activity Diagram Kepala Bagian

Kepala Bagian bertugas melakukan penilaian kepada karyawan yang dilakukan secara rutinitas, yang hasilnya akan

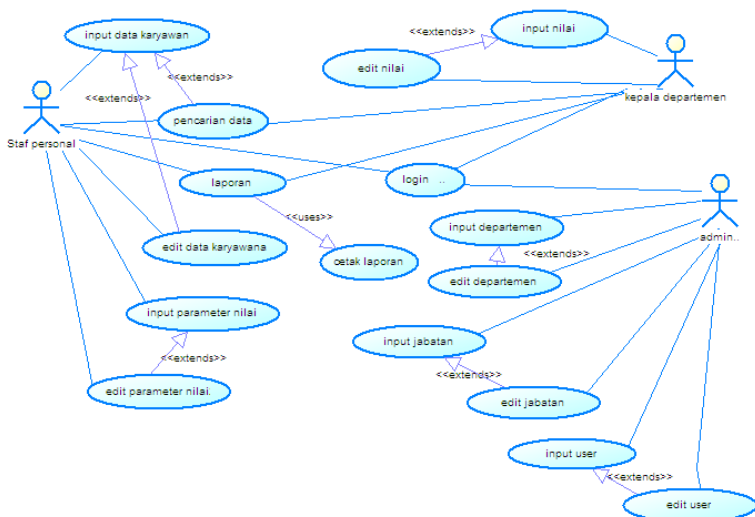
dijadikan sebagian bahan acuan untuk pemberian kompensasi bagi karyawan yang memenuhi standar kualitas kinerja.



Gambar 4. Aktiviti Diagram kepala bagian

9.3 Use Case Diagram

Pada *activity diagram* terdapat gambaran umum sistem serta beberapa aksi aktor terhadap sistem, dari alur kerja tersebut diatas maka dapat dikembangkan *use case diagram* untuk melihat proses apa saja yang dilakukan *actor* terhadap sistem dalam bentuk *use case*.

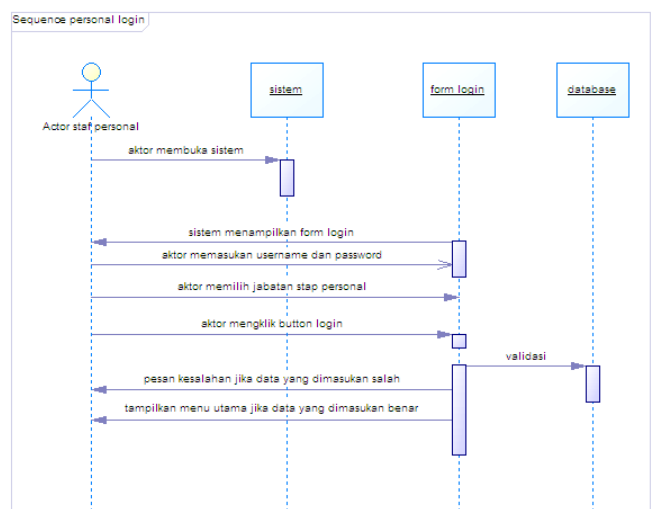


Gambar 5. Use Case Diagram Penilaian Kinerja Pegawai

9.4 Sequence Diagram

9.4.1 Sequence Diagram Login staff personal

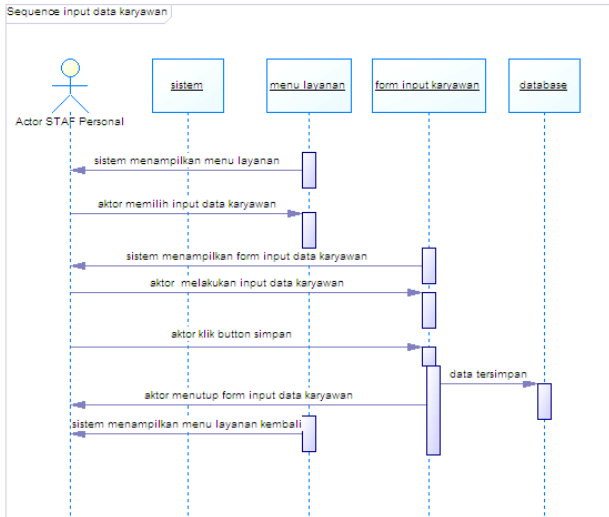
Pada *sequence diagram login*, sistem akan meminta aktor untuk memasukkan *username*, *password* serta memilih jabatan. jika *username*, *password* dan jabatan yang dimasukan valid, maka sistem akan melakukan *login* dan aktor dapat mengakses sistem



Gambar 6. Sequence diagram login staff personal

9.4.2 Sequence Diagram input data karyawan

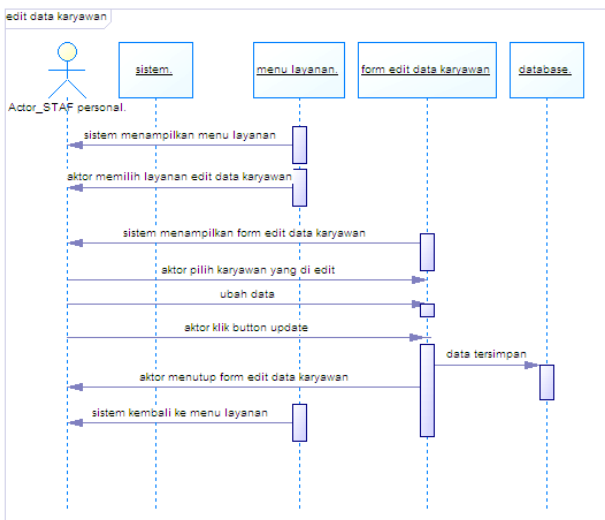
Pada *sequence diagram input data karyawan*, diawali dengan aktor memilih menu layanan input data karyawan, kemudian sistem akan menampilkan menu form input data karyawan, selanjutnya aktor mengisi form tersebut sesuai dengan data karyawan, kemudian data di simpan



Gambar 7. Sequence diagram input data karyawan

9.4.3 Sequence Diagram edit data karyawan

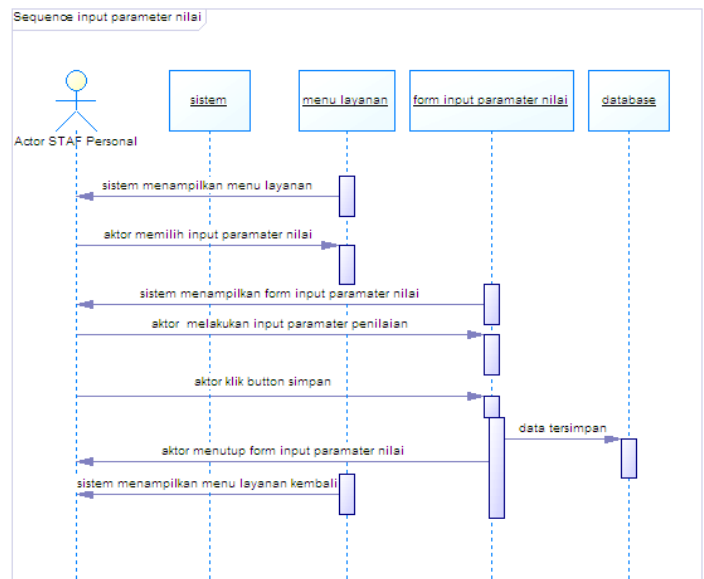
Edit data di lakukan jika terjadi kesalahan pada saat menginputkan data. Aktor terlebih dahulu memilih menu untuk edit data karyawan , selanjutnya aktor memilih data yang akan di edit, kemudian aktor mengklik button edit.



Gambar 8. Sequence diagram edit data karyawan

9.4.4 Sequence Diagram input parameter penilaian

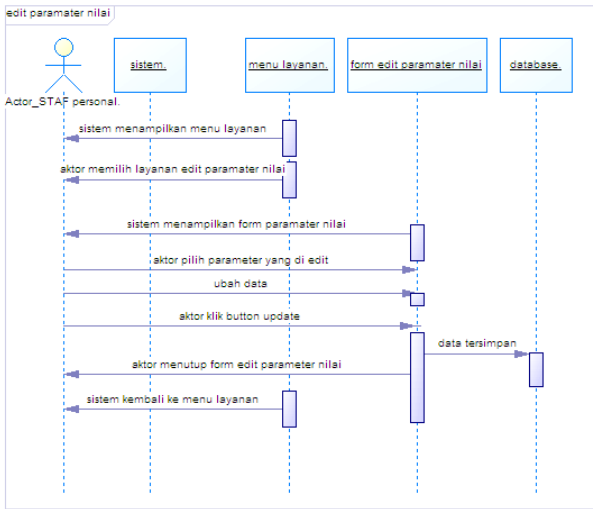
Pada sequence diagram input parameter penilaian, diawali dengan aktor memilih menu layanan input parameter penilaian, kemudian sistem akan menampilkan menu form input parameter penilaian, selanjutnya aktor mengisi form tersebut kemudian data di simpan



Gambar 9. Sequence diagram input parameter penilaian

9.4.5 Sequence Diagram edit parameter penilaian

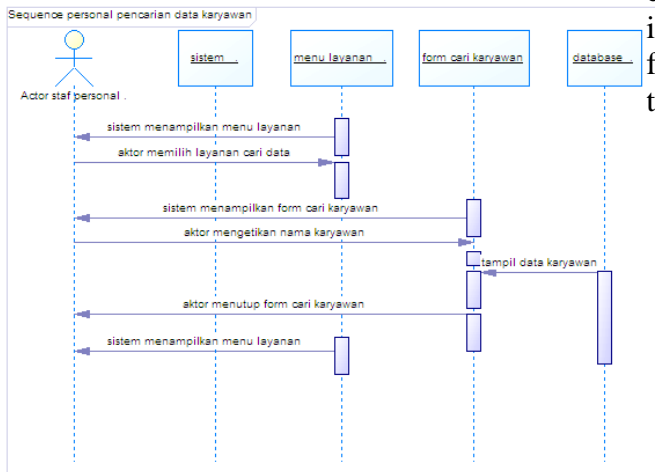
Edit parameter penilaian di lakukan jika terjadi kesalahan pada saat menginputkan data. Aktor terlebih dahulu memilih menu untuk edit parameter penilaian , selanjutnya aktor memilih data yang akan di edit, kemudian aktor mengklik button edit



Gambar 10. Sequence diagram edit parameter nilai

9.4.6 Sequence Diagram Pencarian data karyawan

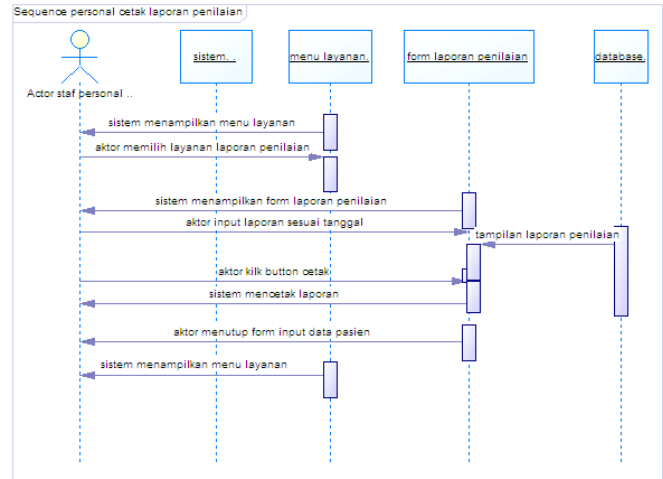
Sequence diagram pencarian data diawali dengan aktor memilih menu layanan cari data, kemudian sistem akan menampilkan form cari karyawan yang nantinya form itu diisi dengan nama karyawan yang dicari.



Gambar 11. Sequence diagram pencarian data

9.4.7 Sequence Diagram Laporan Nilai

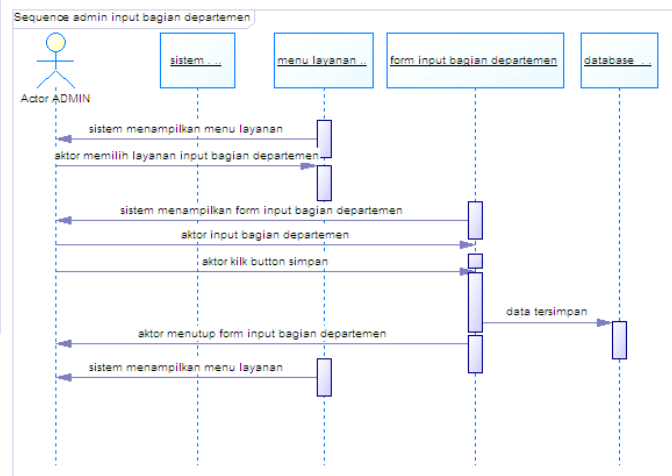
Sequence diagram laporan nilai diawali dengan aktor memilih menu layanan laporan penilaian, kemudian sistem menampilkan form laporan penilaian, aktor memilih laporan yang akan ditampilkan sesuai tanggal dan mencetak laporan tersebut



Gambar 12. Sequence diagram Laporan penilaian

9.4.8 Sequence Diagram input data departemen

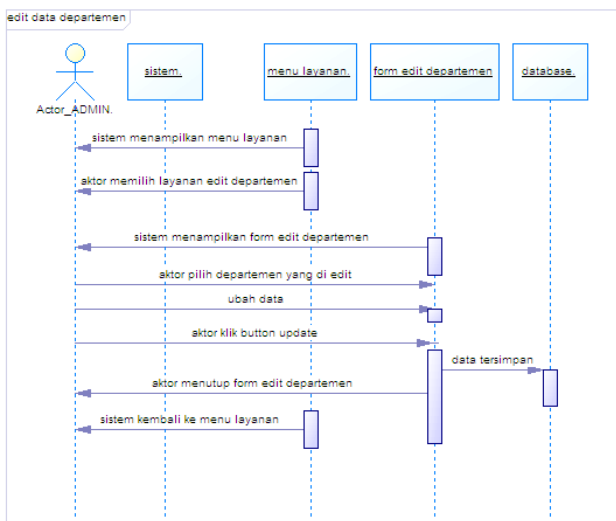
Input data departemen, diawali dengan aktor memilih menu layanan input data departemen, kemudian sistem menampilkan form input data departemen, selanjutnya aktor mengisi form data departemen, yang kemudian data akan tersimpan pada database



Gambar 13. Sequence diagram input departemen

9.4.9 Sequence Diagram Edit data Departemen

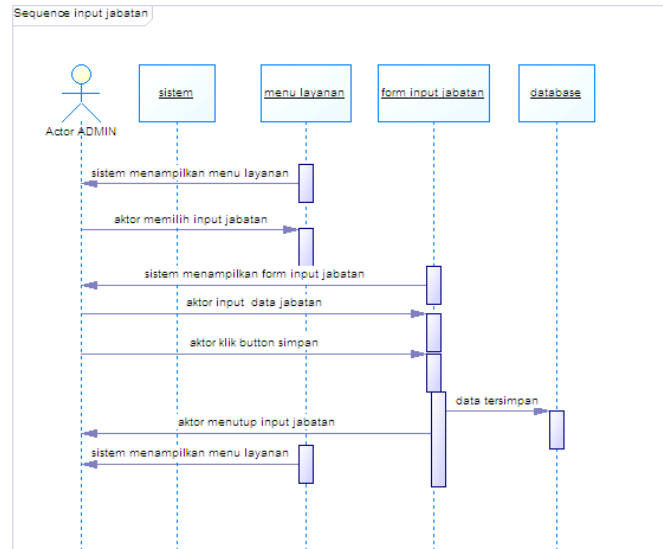
Pada *sequence diagram* edit departemen, aktor akan merubah data yang telah di masukan sebelumnya, edit data di lakukan jika terjadi kesalahan pada saat menginputkan data. Aktor terlebih dahulu memilih menu untuk edit departemen, selanjutnya aktor memilih data yang akan di edit, kemudian aktor mengklik button edit.



Gambar 14. Sequence Diagram Edit data Departemen

9.4.10 Sequence Diagram input jabatan

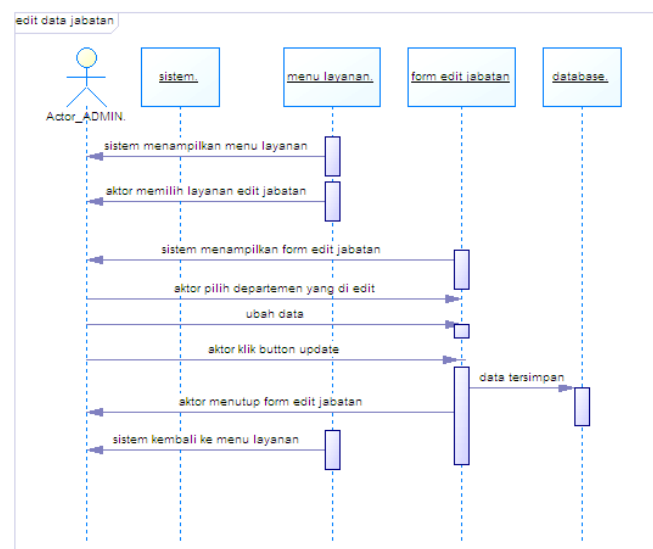
Input data jabatan, diawali dengan aktor memilih menu layanan input data jabatan, selanjutnya aktor mengisi form data jabatan, yang kemudian data akan tersimpan pada database



Gambar 15. Sequence Diagram Input data Jabatan

9.4.11 Sequence Diagram Edit data jabatan

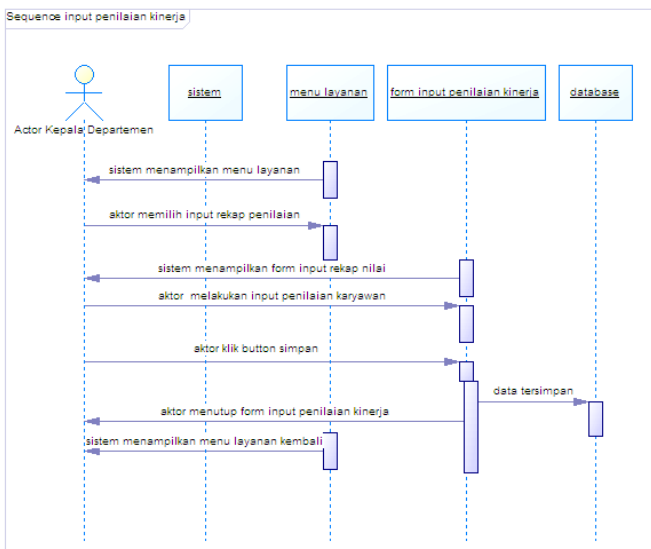
Pada *sequence diagram* edit jabatan, aktor akan merubah data yang telah di masukan sebelumnya, edit data di lakukan jika terjadi kesalahan pada saat menginputkan data. Aktor terlebih dahulu memilih menu untuk edit jabatan selanjutnya aktor memilih data yang akan di edit, kemudian aktor mengklik button edit.



Gambar 15. Sequence Diagram edit data Jabatan

9.4.12 Sequence Diagram input rekap nilai

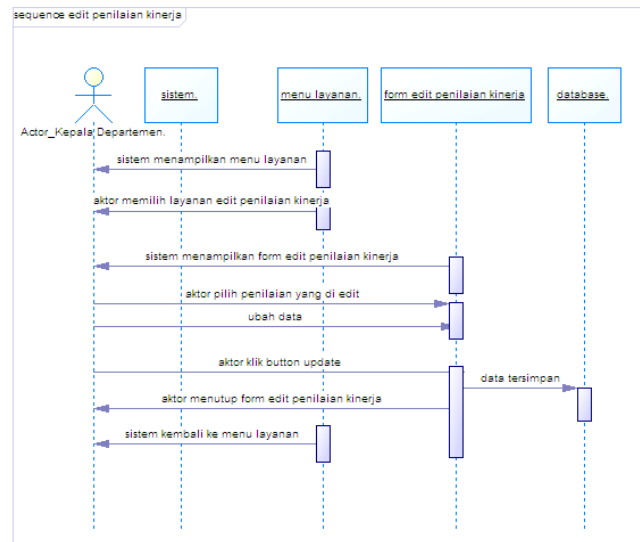
Input rekap penilaian , diawali dengan aktor memilih menu layanan input rekap nilai, selanjutnya aktor mengisi form data jabatan, yang kemudian data akan tersimpan pada database



Gambar 16. Sequence Diagram input penilaian kinerja

9.4.13 Sequence Diagram edit rekap nilai

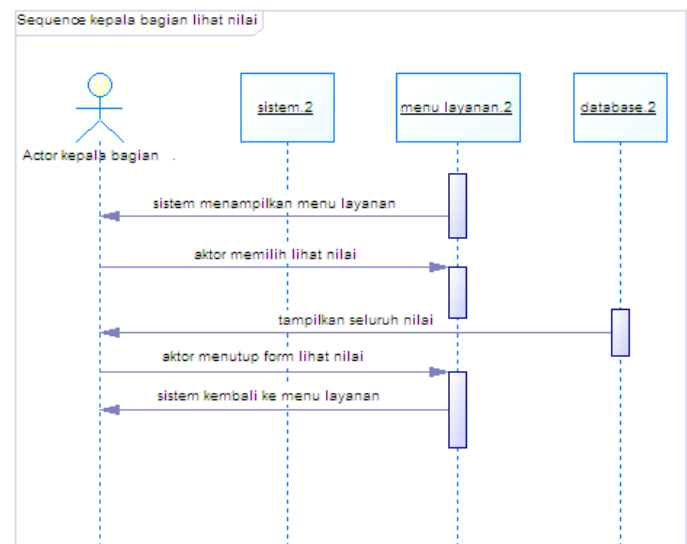
Pada *sequence diagram* rekap nilai, aktor akan merubah data yang telah di masukan sebelumnya, edit data di lakukan jika terjadi kesalahan pada saat menginputkan data. Aktor terlebih dahulu memilih menu untuk edit rekap penilaian, selanjutnya aktor memilih data yang akan di edit, kemudian aktor mengklik button edit.



Gambar 17. Sequence Diagram edit rekap nilai

9.4.14 Sequence Diagram lihat nilai

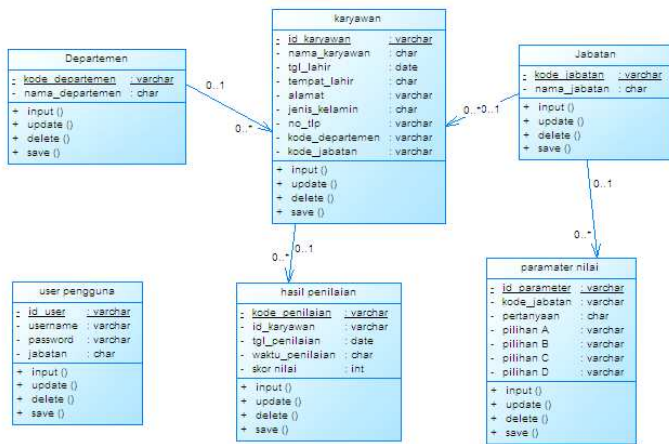
Sequence diagram lihat nilai, diawali dengan aktor memilih menu layanan lihat nilai, kemudian sistem akan menampilkan hasil penilaian karyawan



Gambar 17. Sequence Diagram lihat nilai

9.5 Class Diagram

Class diagram merupakan gambaran relasi yang terjadi antar objek yang didalamnya terdapat *class* dan *interface* beserta atributnya. Class diagram mendiskripsikan jenis-jenis objek dalam sistem dan berbagai macam hubungan statis. Class diagram juga menunjukkan properti dan operasi sebuah kelas dan batasan-batasan yang terdapat dalam hubungan-hubungan objek tersebut.



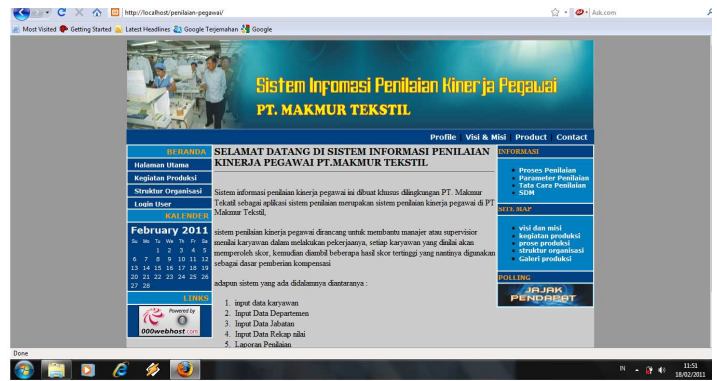
Gambar 18. Class Diagram penilaian kinerja pegawai

10 Implementasi

10.1 Persiapan Perangkat Lunak (Software)

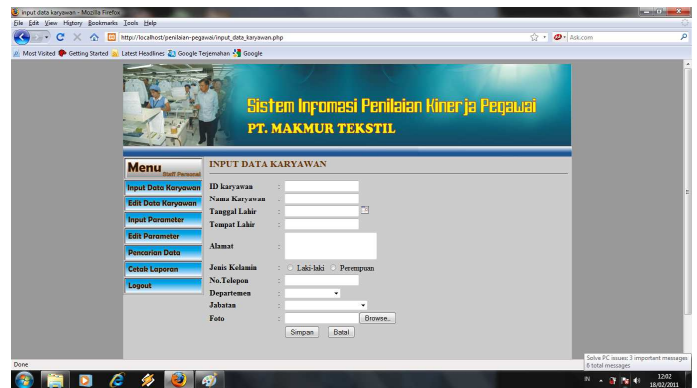
Perangkat lunak yang digunakan untuk pembuatan aplikasi dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pemrograman php, dan *tools* yang digunakan untuk membangun aplikasi ini menggunakan *dreamweaver 8*, serta untuk implementasi basis datanya menggunakan *mysql*. Aplikasi penilaian kinerja pegawai ini dapat dijalankan dengan menggunakan web browser.

10.2 Implementasi halaman awal



Gambar 19. Tampilan halaman awal

10.3 Implementasi input data karyawan



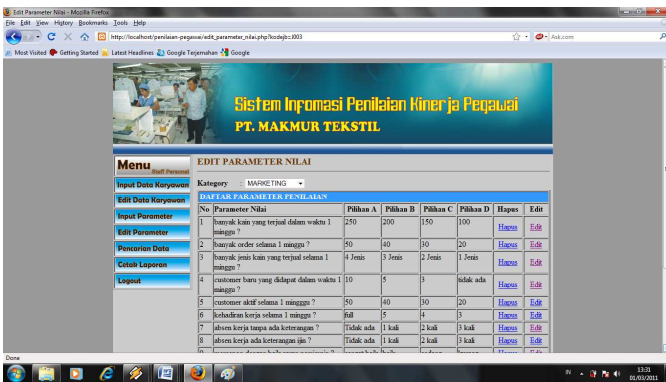
Gambar 20. Tampilan input data karyawan

10.4 Implementasi Input Parameter nilai



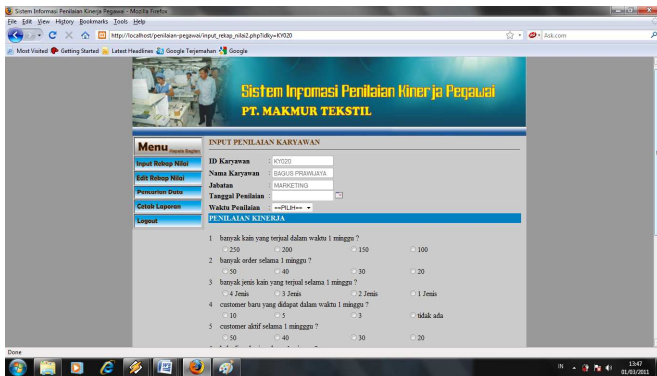
Gambar 21. Tampilan input parameter nilai

10.5 Implementasi Edit Parameter nilai



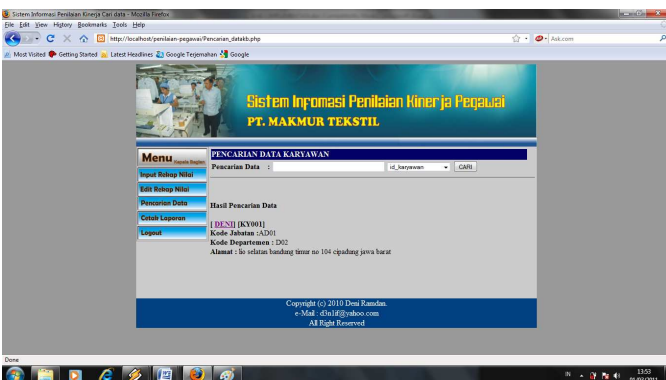
Gambar 21. Tampilan edit parameter nilai

10.6 Implementasi Input Penilaian karyawan



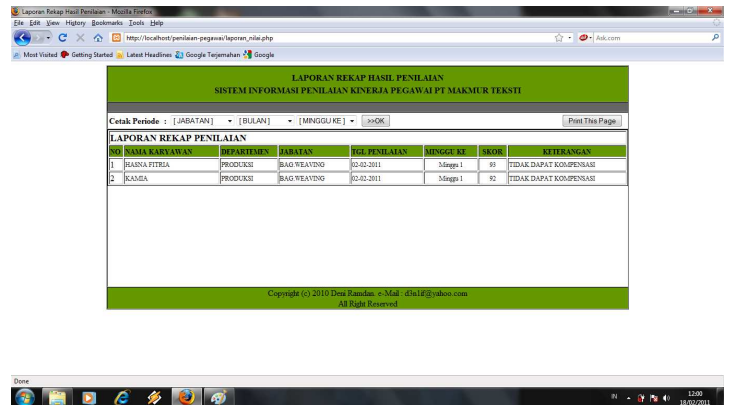
Gambar 22. Tampilan input penilaian karyawan

10.7 Implementasi Pencarian data karyawan



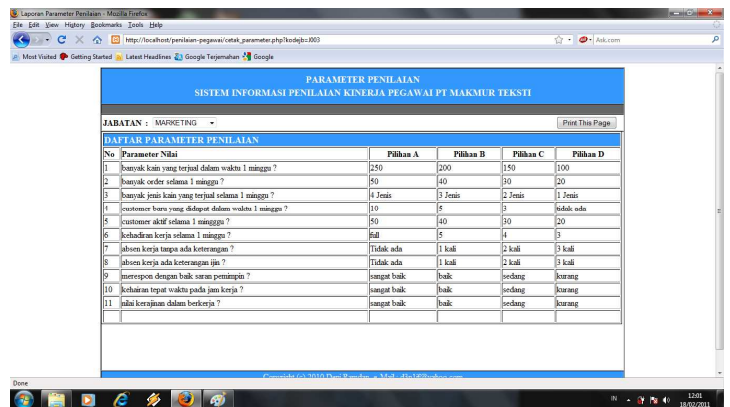
Gambar 22. Tampilan Pencarian data karyawan

10.8 Implementasi Report hasil penilaian



Gambar 23. Tampilan Report hasil penilaian

10.9 Implementasi cetak parameter nilai



Gambar 24. Tampilan Cetak parameter nilai

11. Daftar Pustaka

Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia :Teori, Aplikasi, dan penelitian*, Penerbit Selemba Empat, JAKARTA

Malayu S.P. Hasibuan, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, JAKARTA

Alwi syafaruddin, 2008. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, strategi keunggulan kompetitif*, Penerbit BPFE-YOGYAKARTA

Nugroho Bunafit, 2008. *Latihan membuat aplikasi web PHP dan MySQL dengan Dreamweaver MX (6,7,2004) dan 8*, Penerbit GAVA MEDIA, YOGYAKARTA