

RANCANG BANGUN SISTEM PENILAIAN KINERJA PADA PT.M2S

Bangkit Indra Lesmana¹

¹Teknik Informatika, Fakultas Teknik, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya
bangkitindra.L@gmail.com

Abstrak

PT M2S merupakan perusahaan yang bergerak di bidang property. Penilaian kinerja karyawan merupakan satu proses yang harus dilakukan perusahaan untuk mendapatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik, tetapi penilaian kinerja karyawan yang di terapkan di PT M2S belum memenuhi standart karena penilaiannya hanya dilakukan dengan melihat hasil fisiknya. Penelitian ini diawali dengan menilai kemampuan kinerja masing-masing karyawan, kedisiplinan karyawan, ketetapan waktu mengerjakan saat mendapat perintah dari pimpinan, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu perusahaan. Setelah mengetahui masalah yang terjadi pada PT M2S maka peneliti memutuskan untuk membuat aplikasi web penilaian kinerja, Aplikasi ini di anggap mampu mengatasi masalah penilaian kinerja karyawan pada perusahaan, Aplikasi ini juga menyediakan akses untuk mengisi kuisioner kepada setiap manager agar mendapatkan hasil yang maksimal dalam memberikan penilaian terhadap karyawan. Dengan adanya Aplikasi ini, PT. M2S mendapat kemudahan dalam proses penilaian kinerja karyawan. Aplikasi ini menghasilkan Laporan Analisa Penilaian untuk direktur yang dikembangkan dengan metode Graphic Rating Scale.

Kata kunci: Penilaian Kinerja, Sistem, Rancang Bangun, Graphic Rating Scale

Abstract

PT M2S is a company engaged in the property sector. Employee performance appraisal is a process that companies must undertake to obtain good Human Resources (HR), but the employee performance appraisal applied at PT M2S has not met the standard because the assessment is only done by looking at the physical results. This research begins by assessing the performance ability of each employee, employee discipline, working time schedule when receiving orders from the leadership, the ability to work together that is demanded by a company. After knowing the problems that occurred at PT M2S, the researchers decided to make a performance appraisal web application, this application is considered capable of solving the problem of employee performance appraisal at the company, this application also provides access to fill out questionnaires to each manager in order to get maximum results in providing an assessment towards employees. With this application, PT. M2S finds it easy in the employee performance appraisal process. This application produces an Assessment Analysis Report for directors developed using the Graphic Rating Scale method.

Keywords: Performance Appraisal, System, Design, Graphic Rating Scale

I. PENDAHULUAN

Bisnis property di Indonesia merupakan bisnis yang mengalami perkembangan secara signifikan [1]. Terlihat dengan banyaknya pembangunan perumahan – perumahan baru dengan harga yang bersaing. Selain itu komponen penunjang kepemilikan rumah juga semakin mudah serta menjangkau beragam lapisan masyarakat, contohnya dengan kucuran KPR (Kredit Kepemilikan Rumah) yang melimpah. Hampir seluruh Bank besar di Indonesia memiliki produk kredit kepemilikan

rumah dengan beragam variasi pembiayaan. Tingkat persaingan di dunia bisnis saat ini khususnya di Indonesia sangat ketat, tidak terkecuali pada sektor property yang mengalami perkembangan dan tumbuh dinamis adalah sector rumah tinggal serta pusat pertokoan seperti rumah kios dan ruko. Perkembangan dunia industri bahan bangunan yang saat ini semakin pesat, di dukung dengan peralatan dan kemampuan sumberdaya yang memadai dalam menciptakan hasil bahan bangunan yang berdaya guna tinggi baik dari segi kualitas maupun harga.

Sumber daya manusia juga menjadi potensi paling penting dalam perusahaan, karena SDM yang produktif akan menghasilkan laba untuk perusahaan dengan cara selalu melatih dan dikembangkan kemampuannya.

Penilaian kinerja sangatlah penting bagi perusahaan, dengan menilai prestasi sebagai bentuk meningkatkan produktifitas karyawan maupun maupun peningkatan jabatan tertentu dalam perusahaan [8] . Sayangnya, tujuan tersebut sering tidak tercapai karena tidak sedikit perusahaan yang melakukan penilaian kinerja yang kurang baik.

Hal ini didasarkan pada observasi awal, yakni ditemukan kendala pada PT M2S yang melakukan penilaian kinerja karyawan dengan perhitungan secara manual pada kertas. Sehingga membuat proses penilaian kinerja sering terhenti bahkan sudah hampir tidak berjalan dan tidak diterapkan. Penilaian kinerja yang dilakukan oleh masing-masing divisi diantaranya divisi teknik, divisi marketing, divisi keuangan. Sebelum HRD menyerahkan hasil penilaian kinerja kepada pimpinan HRD membutuhkan waktu 3 hari untuk membuat laporan hasil dari setiap penilaian yang dilakukan masing-masing divisi. Dengan adanya penilaian kinerja seperti ini menyulitkan bagian HRD, karena HRD membuat laporan penilaian kinerja tidak sesuai dengan hasil kinerja karyawan

melainkan melakukan penilaian kinerja sesuai keputusannya. Di samping itu, banyaknya dokumen pendukung termasuk data absensi untuk menunjang penilaian yang harus dibuka dan dibaca membutuhkan waktu yang lama dalam proses penilaian kinerja. Pada akhirnya hal tersebut berdampak kepada ketidakpuasan karyawan atas hasil penilaian kinerja, Jenjang karir karyawan bisa tidak termonitor, Kenaikan gaji, reward tidak merata, Penilaian yang selama ini dilakukan kurang obyektif, Waktu yang diperlukan untuk penilaian terlalu lama.

Dengan adanya suatu masalah yang memiliki dampak pada PT M2S, maka solusi yang diperlukan adalah menerapkan penilaian kinerja melalui WEB dirasakan penting, dikarenakan mampu membantu pimpinan dalam menerima hasil laporan penilain kinerja tanpa harus kembali ke kantor dan dapat di buka kapan dan di manapun pimpinan berada. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai ‘RANCANG

BANGUN SISTEM PENILAIAN KINERJA PADA PT M2S ‘.

II. METODE

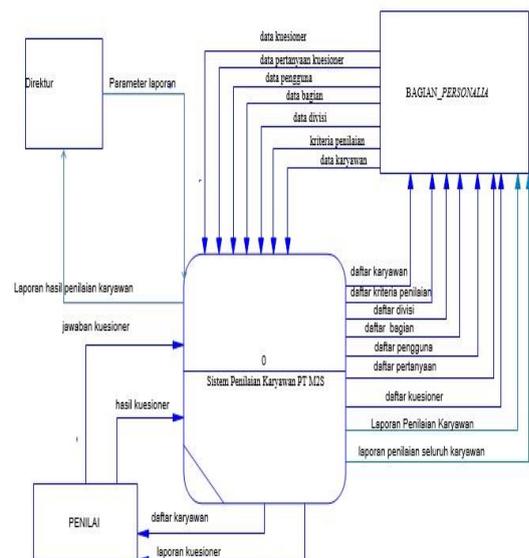
2.1 Rumusan Masalah

Pada tahap ini, penulis melakukan pengamatan terhadap sistem penilaian kinerja karyawan pada PT M2S dan mendapati beberapa kendala pada sistem yang dapat menghambat kinerja, oleh sebab itu penulis menentukan beberapa rumusan masalah sesuai hasil pengamatan untuk dijadikan sebagai acuan dan tujuan penelitian.

2.2 Desain Sistem

Rancangan sistem pada penelitian ini membuat gambaran desain sistem penilaian kerja berbasis web. Rancangan yang digunakan seperti blok diagram yakni alur proses sistemnyaberdasarkan(input, proses, dan output), untuk mengetahui data apa saja yang diinput dan diproses serta mengetahui outputnya. Tools yang digunakan untuk merancang sistem penilaian kinerja ini menggunakan Power Designer 2016 yang menghasilkan rancangan diagram aliran data.

Pada context diagram terdapat 3 entitas luar yaitu bagian personalia, direktur dan penilai. Setiap entitas memiliki output dan input yang dapat menghasilkan suatu output hasil penilaian kinerja kepada direktur. Berikut ini context diagram Sistem Penilaian Karyawan



2.3 Pengujian Sistem

Dalam tahap ini pengujian sistem yang dipakai menggunakan metode Black-Box Testing, yaitu

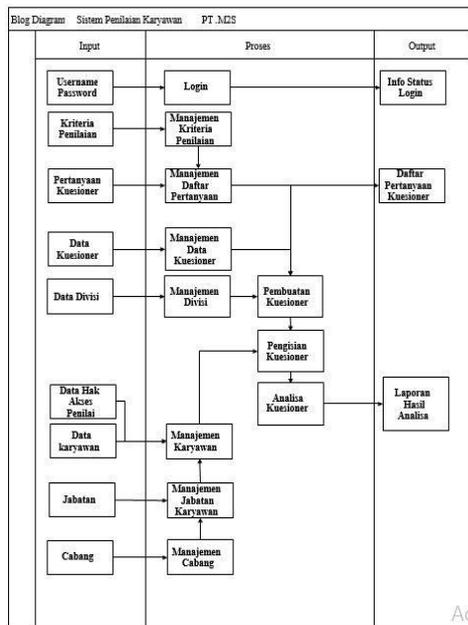
pengujian yang berfokus pada fungsionalitas aplikasi. Pada tahap ini, penulis melakukan pengujian pada prototype sistem penilaian kinerja berbasis web yang telah dibuat sebelumnya dengan menggunakan metode Black-box testing.

2.4 Dokumentasi

Tahap terakhir pada penelitian ini adalah dokumentasi, yaitu pembuatan laporan secara keseluruhan mulai definisi kebutuhan hingga pengambilan kesimpulan dan saran. Termasuk di dalamnya membukukan hasil wawancara dengan para stakeholder, merekam dokumen-dokumen sumber serta mencatat hasil uji coba sistem.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses bisnis dibuat berdasarkan alur proses pada bisnis nyata yang diidentifikasi sebagai *input*, proses dan *output*. Diagram proses bisnis membantu untuk mengetahui data dan informasi apa saja yang dibutuhkan ataupun terlibat dalam sistem yang dibuat. Adapun proses bisnis penilaian kinerja pada PT. M2S ditunjukkan pada gambar 4.1.

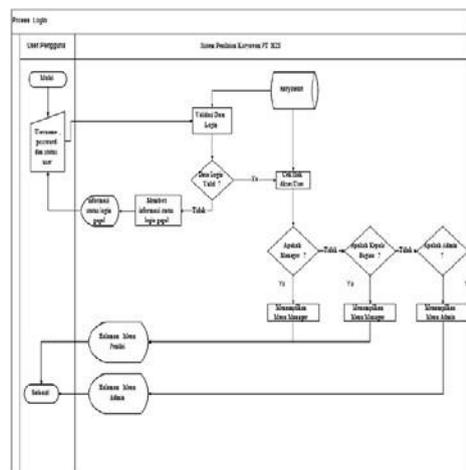


Gambar 4.1 Diagram Proses Bisnis

Diagram alir sistem (*system flowchart*) dibuat berdasarkan alur rancangan proses bisnis

pada Gambar 4.1, berikut ini dibuat diagram alir system untuk proses-proses yang dibutuhkan
1). *Flowchart Login*

Login dibutuhkan untuk mengotentikasi kehadiran pengguna dalam sistem penilaian kinerja ini. Pengguna wajib memasukkan nama pengguna dan kata sandi untuk mendapatkan hak akses sesuai peran atau jabatannya. Adapun diagram alur login seperti pada gambar 4.2.

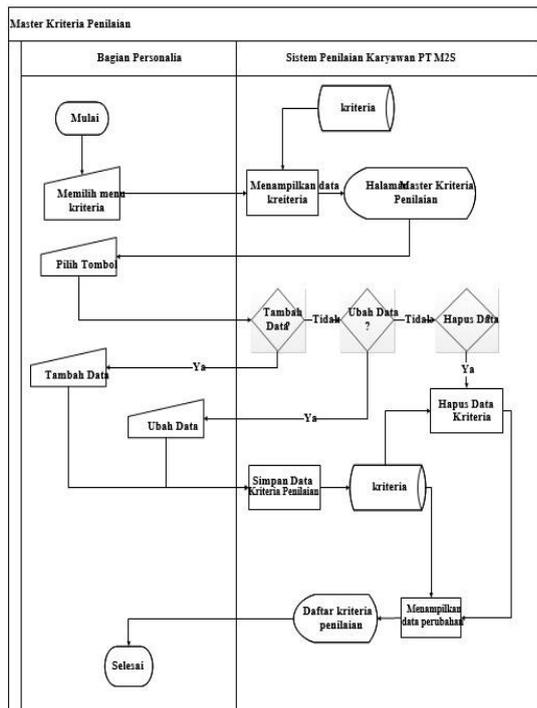


Gambar 4.2 Diagram Alir Sistem Proses Login

1) *Flowchart* Master Kriteria Penilaian

Master kriteria dapat dikelola oleh bagian HRD yang diberi hak untuk menambah, mengubah dan menghapus kriteria penilaian.

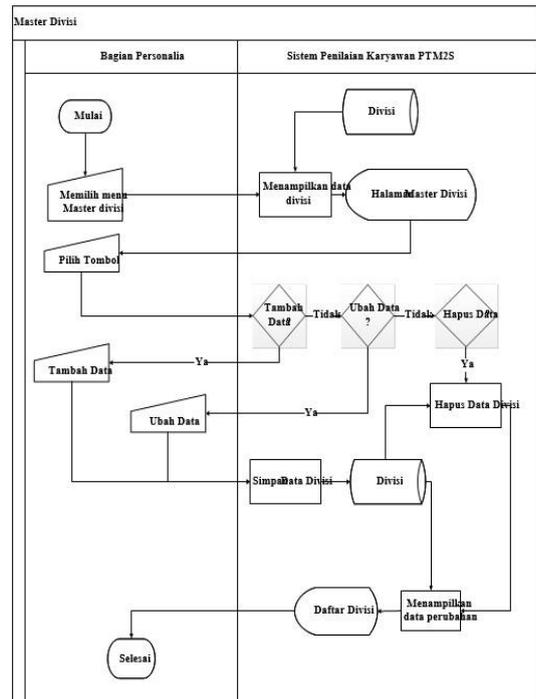
Adapun diagram alir sistem untuk proses kelola master kriteria penilaian dapat dilihat pada gambar 4.3.



Gambar 4.3 Diagram Alir Sistem Master Kriteria Penilaian

1) Flowchart Master Divisi

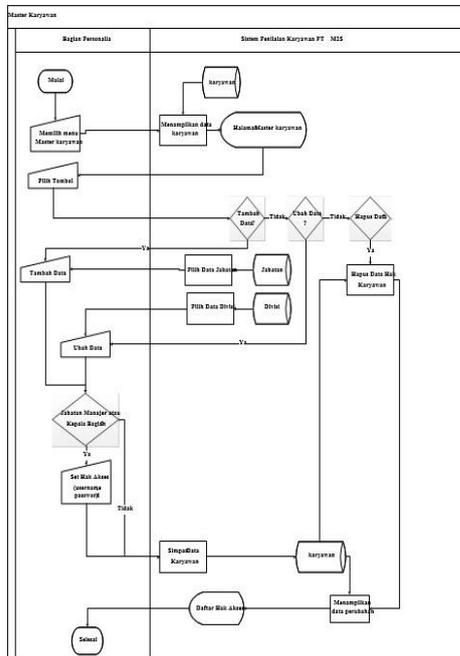
Proses kelola master divisi memberikan fasilitas kepada bagian HRD untuk melakukan tambah, ubah dan hapus nama divisi sesuai dengan kondisi terkini di PT. M2S. Adapun diagram alir sistem untuk proses kelola master divisi dapat dilihat pada gambar 4.4.



Gambar 4.4 Diagram Alir Sistem Master Divisi

2) Flowchart Master Karyawan

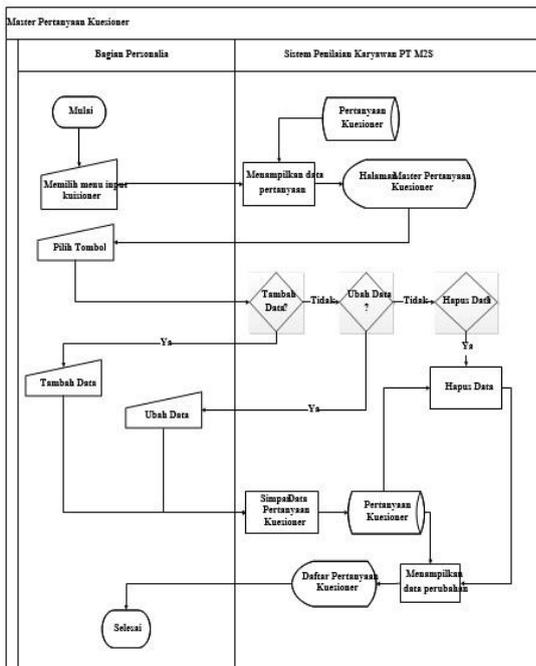
Proses kelola master karyawan memungkinkan bagian HRD untuk melakukan tambah, ubah dan hapus nama karyawan sesuai dengan kondisi terkini di PT. M2S. Adapun diagram alir sistem untuk proses kelola master divisi dapat dilihat pada gambar 4.5.



Gambar 4.5 Diagram Alir Sistem Master Karyawan 3) *Flowchart* Master Kuesioner

Master kuesioner berisi pertanyaan yang dapat ditambah, diubah dan dihapus sesuai kebutuhan.

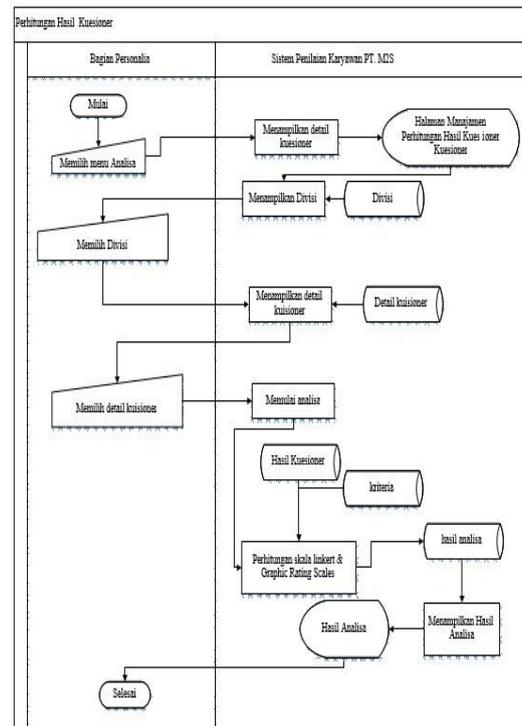
Alur sistem *flow* Master kuesioner dapat dilihat pada gambar 4.6.



Gambar 4.6 Diagram Alir Sistem Master Pertanyaan

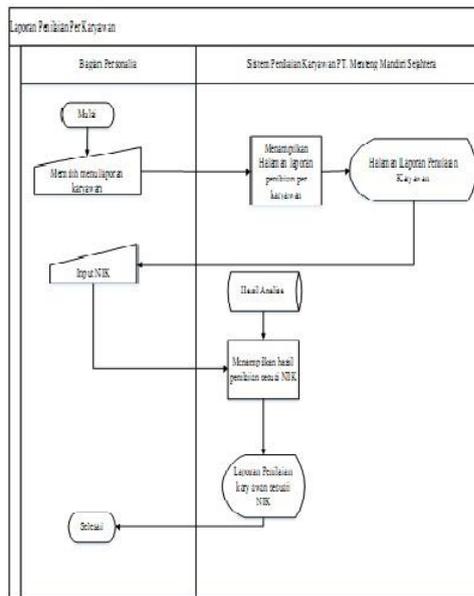
4) *Flowchart* Perhitungan Hasil Kuesioner

Berikut ini diagram alir yang menggambarkan bagaimana perhitungan kuesioner dihasilkan oleh sistem. Alur proses perhitungan hasil kuesioner dapat dilihat pada gambar 4.7



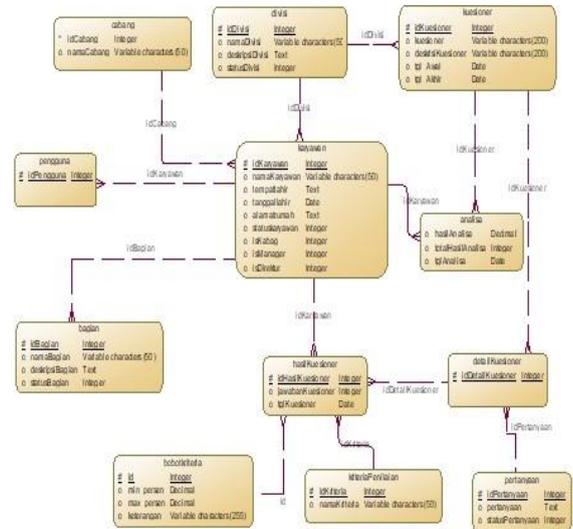
Gambar 4.7 Diagram Alir Perhitungan Hasil Kuesioner

5) Sistem Flow Laporan Penilaian Per Karyawan Alur proses untuk menghasilkan laporan penilaian kinerja karyawan ditunjukkan pada gambar 4.8.



Gambar 4.8 Diagram Alir Laporan Penilaian

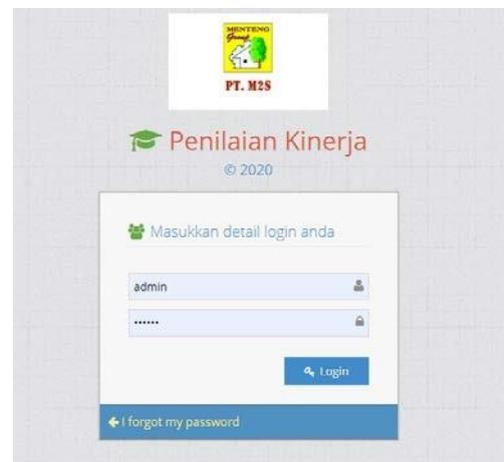
Rancangan diagram hubungan entitas untuk sistem penilaian kinerja karyawan PT. M2S dibuat untuk menggambarkan relasi yang terjadi antar entitas yang diperoleh dari seluruh *datastore* pada diagram aliran data. Didapatkan sebanyak 12 entitas yang dibutuhkan untuk membangun sistem ini. Rancangan konseptual ditunjukkan pada gambar 4.16 sedangkan rancangan fisik ditunjukkan gambar 4.17.



Gambar 4.16 Rancangan Konseptual Hubungan Antar Entitas

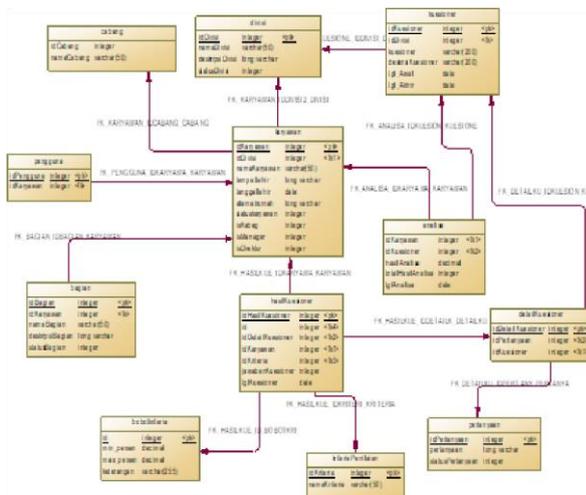
Gambar 4.17 Rancangan Fisikal Hubungan Antar Entitas

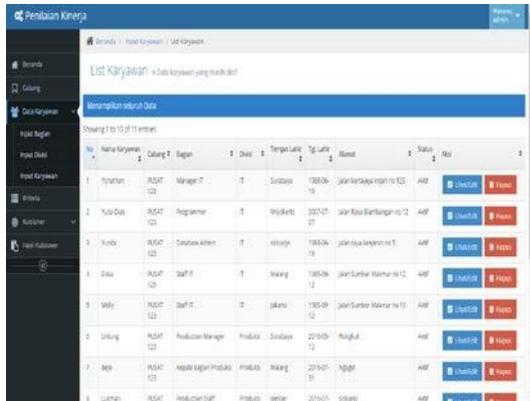
Hasil proses uji coba halaman login dapat di lihat pada table 4.1



Gambar 4.27 Form Login

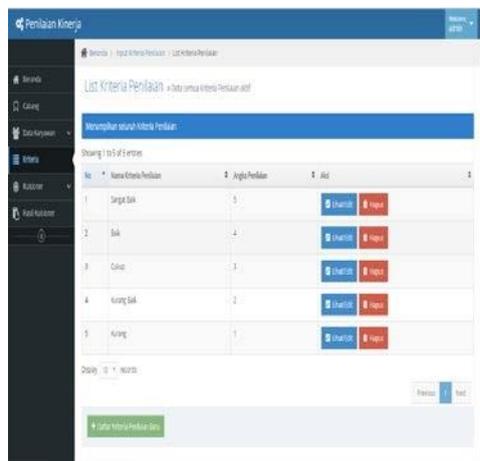
Hasil proses uji coba halaman manajemen data karyawan dapat dilihat pada tabel 4.2





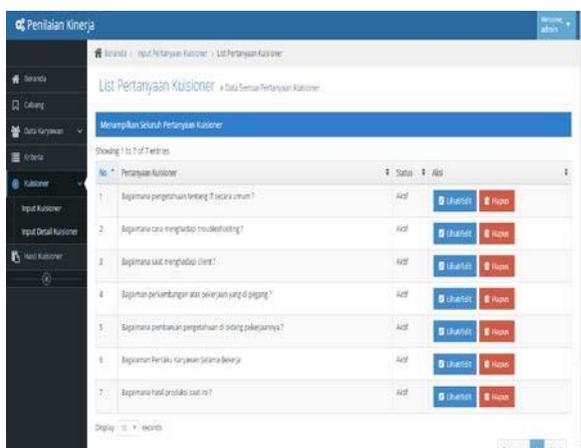
Gambar 4.28 Form List Karyawan

Sedangkan form list kriteria penilaian yang diuji divisualisasikan pada gambar 4.29.



Gambar 4.29 Form List Kriteria Penilaian

Untuk form list pertanyaan kuesioner yang diuji ditunjukkan pada gambar 4.30

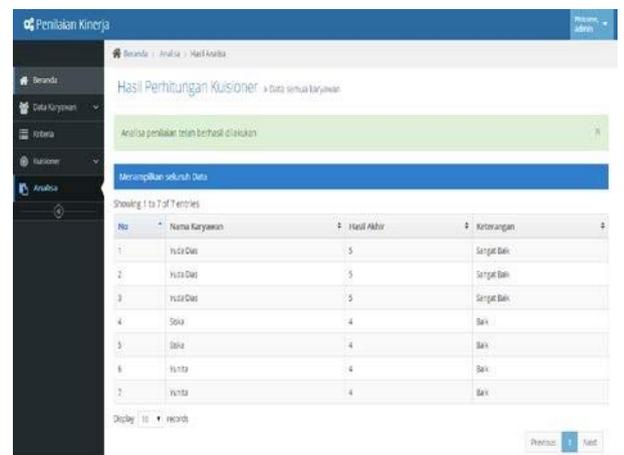


Gambar 4.30 Form List Pertanyaan Kuesioner

Form perhitungan hasil kuesioner yang diuji ditunjukkan pada gambar 4.31. Form hasil analisa dan pemutakhiran status masing-masing karyawan ditampilkan pada gambar 4.32. Adapun fitur yang diujikan antara lain tambah data, edit dan hapus data kuesioner yang secara detil disajikan pada tabel 4.5



Gambar 4.31 Form Perhitungan Kuesioner

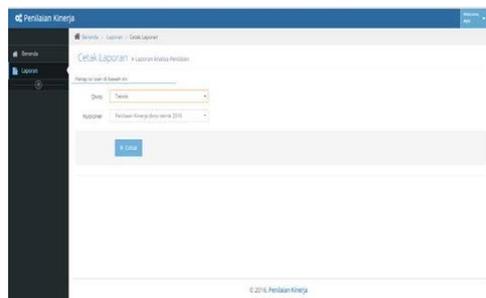


Gambar 4.32 Form Hasil Analisa Dan Pemutakhiran Status fitur yang diujikan antara lain cek tombol generate dan cek isi konten laporan hasil penilaian sesuai dengan yang terekam dalam database untuk seluruh karyawan dalam satu divisi. Secara detil disajikan pada tabel 4.7. Sedangkan contoh *output* yang dihasilkan tampak pada gambar 4.33

No	Tanggal	Nama Karyawan	Total Nilai	Nilai Rata-rata	Keterangan
1	22 Aug 2016	Yudi Dwi	23	4.6	Cukup Baik
2	22 Aug 2016	Meli	23	4.6	Cukup Baik
3	22 Aug 2016	Karna	21	4.2	Baik
4	22 Aug 2016	Siska	22	4.4	Baik
5	22 Aug 2016	Isa	38	7.6	Baik

Gambar 4.32 contoh output per divisi

fitur yang diujikan antara lain cek tombol generate dan cek isi konten laporan hasil penilaian sesuai dengan yang terekam dalam database untuk seluruh divisi yang ada di PT. M2S. Laporan ini ditujukan untuk para manajer dan direktur agar dengan mudah dapat melihat hasil penilaian kinerja.



Gambar 4.34 Form Cetak Laporan

No	Tanggal	Nama Karyawan	Total Nilai	Nilai Rata-rata	Keterangan
1	22 Aug 2016	Yudi Dwi	1	1.0	Sangat Buruk

Gambar 4.35 Contoh Output Penilaian

IV. PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Setelah dilakukan pengujian terhadap masing-masing unit dan fungsional sistem, penulis dapat menyimpulkan beberapa hal terkait hasil perancangan dan implementasi dalam penelitian ini, yaitu :

1. Perancangan sistem dinilai tepat untuk diterapkan pada proses pembangunan sistem penilaian kinerja karyawan untuk PT. M2S, hal ini dibuktikan dengan hasil uji coba aplikasi yang mampu memenuhi kebutuhan pengguna yang menginginkan akses secara online dengan multi user. Sistem mampu memberikan hak akses

pengguna sesuai dengan peran di dalam perusahaan.

2. Sistem dapat menghitung skor berdasarkan metode yang ditetapkan oleh PT. M2S serta mampu menghasilkan output berupa laporan yang dinamis.

4.2. Saran

Sistem penilaian kinerja karyawan yang dihasilkan dari penelitian ini sudah cukup memenuhi kebutuhan pengguna di PT. M2S, namun penulis memikirkan beberapa hal yang dapat dijadikan dasar untuk pengembangan sistem ke depan sehingga menjadi lebih baik, antara lain :

1. Aplikasi dapat menghasilkan output berupa laporan visual berbentuk grafik yang dapat menghasilkan trend hasil penilaian masing-masing individu. Hal ini dimaksudkan agar pimpinan mudah mengetahui atau bahkan menilai perkembangan setiap karyawannya dari masa ke masa.
2. Sistem terintegrasi dengan presensi harian karyawan untuk memudahkan penilaian pada aspek kedisiplinan yang menjadi salah satu kriteria penilaian.
3. Aplikasi berbasis mobile yang lebih dinamis untuk mengakomodasi kebutuhan para stakeholder.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] D. Purwanto, Komunikasi Bisnis, Jakarta: Erlangga, 2011.
- [2] t. S. Sutabri, Analisis Sistem Informasi, Yogyakarta: Edisi Pertama, 2004.
- [3] J. Hartono, Analisis dan Disain Sistem Informasi, Yogyakarta: Andi, 1999.
- [4] H. Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: STIE YKPN, 2009.
- [5] W. B. Werther and K. Davis, Human Resource and personal management, Indonesian Edition, New York: McGraw-Hill, 2006..
- [6] J. E. Anderson, Public Policy Making: An Introduction Fifth Edition, Boston: Houghton Mifflin Company, 2003.A.
- [7] M. Dosy, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Grafindo, 2002.
- [8] Apriliani Sari, Adisusilo Anang, Rancang bangun sistem informasi manajemen borang jabatan fungsional dosen, Vol 1 No1, Melek IT Journal 2012