

Analisa Dan Perancangan Aplikasi *Performance Management System* Untuk Penilaian Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Supra Primatama Nusantara)

Putri Retno Rohayani^(✉), Handrie Noprisson²

Fakultas Ilmu Komputer, Universitas Mercu Buana Jakarta, Indonesia

¹41815310047@mercubuana.ac.id, ²handrie.noprisson.ac.id

Abstrak—Penelitian ini dilakukan pada PT Supra Primatama Nusantara merupakan perusahaan yang fokus di bidang telekomunikasi dan multimedia, yang memiliki komitmen untuk membangun infrastruktur modern dengan tujuan mengurangi kesenjangan digital Indonesia dengan negara berkembang lainnya. PT Supra Primatama Nusantara memiliki dan mengoperasikan jaringan Fiber Optic teranggih dan data center terbesar di Indonesia. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Performance Appraisal dan Metode Penilaian Personal Feedback terhadap hasil kepuasan kinerja Karyawan pada PT Supra Primatama Nusantara serta memberikan saran yang sebaiknya dilakukan perusahaan terhadap karyawannya. Hasil penelitian ini digunakan sebagai sistem pengambilan keputusan pihak manajemen untuk kenaikan gaji karyawan. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif dan asosiatif dimana data yang digunakan adalah data primer dan sekunder yang diperoleh melalui studi literatur, wawancara dan juga menyebarkan kuesioner kepada 10 orang karyawan sebagai responden.

Abstract—This research was conducted at PT Supra Primatama Nusantara, a company focused on telecommunications and multimedia, which is committed to building modern infrastructure with the aim of reducing the digital divide between Indonesia and other developing countries. PT Supra Primatama Nusantara owns and operates the most sophisticated Fiber Optic network and the largest data center in Indonesia. The purpose of this study was to determine the effect of Performance Appraisal and Personal Feedback Assessment Method on Employee Satisfaction at PT Supra Primatama Nusantara and provide advice that should be done by the company to its employees. The results of this study are used as a management decision-making system for employee salary increases. The research method used is descriptive and associative methods where the data used are primary and secondary data obtained through literature studies, interviews and also distributing questionnaires to 600 employees as respondents.

Keywords—Performance Management System, Performance Review, Personal Assessment, Appraisal Review, KPI, 360° Review.

1 Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Di era teknologi ini, kebutuhan manusia semakin meningkat. Dengan semakin berkembang pesatnya teknologi informasi, manusia semakin menuntut teknologi – teknologi yang praktis dan mudah digunakan. Seperti halnya penggunaan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan yang sekarang sudah diterapkan di beberapa perusahaan sebagai salah satu media untuk pendukung dalam pengambilan keputusan.

Menurut Linman, metode umpan balik 360 derajat adalah metode evaluasi yang menggabungkan umpan balik dari para pegawai itu sendiri, rekan kerjanya, atasan langsung, dan para bawahannya. Secara umum, metode umpan balik 360 derajat dapat didefinisikan sebagai metode penilaian kinerja yang dilakukan oleh banyak pihak sehingga hasil yang diperoleh diharapkan lebih jujur, adil dan tepat sasaran. Dengan menggunakan metode kinerja seorang pegawai dinilai berdasarkan umpan balik dari setiap orang yang memiliki hubungan kerja dengannya misalnya atasan, rekan kerja, mitra, dan anak buah. Hasil yang diperoleh dari survei yang bersifat rahasia ini selanjutnya ditabulasikan dan dibagikan kepada pegawai yang dinilai, biasanya oleh seorang manajer.

Dengan adanya teknologi, seharusnya membuat pekerjaan manusia semakin mudah. Efisiensi waktu dan biaya juga meningkat. Saat ini penilaian kinerja karyawan pada PT Supra Primatama Nusantara masih manual menggunakan file Excel. Adanya kesulitan yang dialami pihak manajemen dalam pengumpulan dokumen appraisal untuk penilaian kinerja karyawan membuat saya inisiatif untuk membuat aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis berinisiatif untuk mengambil judul skripsi “Analisa dan Perancangan Aplikasi *Performance Management System* Untuk Penilaian Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Supra Primatama Nusantara)”. Sebagai tugas akhir guna melengkapi salah satu persyaratan memperoleh gelar Strata 1 (S1) Fakultas Ilmu Komputer.

1.2. Perumusan Masalah

Rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah bagaimana rancangan sistem Penilaian Kinerja Karyawan dapat mempermudah pihak manajemen dalam mengelola hasil penilaian kinerja karyawan setiap tahun nya. Data hasil penilaian ini nantinya akan digunakan pihak manajemen untuk pengambilan keputusan seperti peningkatan softskill, hardskill, bonus tahunan, dan kenaikan gaji.

2 Studi Literatur

2.1 *Performance Management System*

Hal yang paling penting ketika merancang sebuah aplikasi penilaian kinerja karyawan adalah sesuai dengan tujuan strategi dari perusahaan. Selanjutnya, hal penting lainnya dalam memberikan umpan balik yang sesuai dengan kebiasaan perusahaan.

Penilaian Kinerja atau disebut sebagai Performance Appraisal. Aguinis (2009) menjelaskan bahwa *Performance Appraisal is a system that involves employee evaluations once a year without an ongoing effort to provide feedback and coaching so that performance can be improved*. Penilaian Kinerja merupakan sebuah sistem yang mengevaluasi karyawan sekali dalam satu tahun tanpa diikuti adanya umpan Jurnal Administrasi Kantor Vol. 2 No 2 Agustus 2014 ISSN: 2337-6690 Page 334 balik bagi capaiannya agar terjadi peningkatan kinerja. Definisi ini menunjukkan bahwa Penilaian Kinerja pada dasarnya hanya memotret kelebihan dan kekurangan karyawan tanpa diikuti tindak lanjut. Dalam pemahaman Manajemen Kinerja, terdapat maksud bahwa harus terjadi peningkatan kinerja secara terus menerus, oleh karena itu perlu dilakukan kegiatan pemberian umpan balik di dalam prosesnya, tidak hanya sekedar menilai pencapaian yang diraih[1].

2.2 Metode Umpan Balik 360 Derajat

Metodologi yang digunakan untuk penelitian ini adalah metode umpan balik 360 derajat. Umpan balik 360 derajat dapat didefinisikan sebagai metode penilaian kinerja yang dilakukan oleh banyak pihak sehingga hasil yang diperoleh diharapkan lebih jujur, adil dan tepat sasaran. Dengan menggunakan metode kinerja seorang pegawai dinilai berdasarkan umpan balik dari setiap orang yang memiliki hubungan kerja dengannya — atasan, rekan kerja, mitra, anak buah, pelanggan. Pendek kata, metode ini mencoba mengumpulkan masukan dari berbagai narasumber di lingkungan kerja pegawai. Berdasarkan umpan balik yang diberikan oleh banyak pihak (yang memiliki keterkaitan langsung dengan si pegawai tersebut) maka si pegawai akan memperoleh informasi mengenai:

1. Hal-hal terkait kinerja pegawai yang sangat baik;
2. Hal-hal masih memerlukan peningkatan atau perbaikan agar menjadi lebih baik.

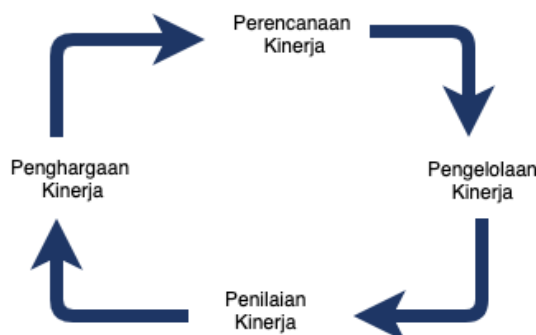
2.3 Penelitian Terkait

Permasalahan tentang proses penilaian kinerja karyawan yang ada di PT. Supra Primatama Nusantara masih dilakukan secara manual dengan mengisi form excel setiap enam bulan kali sekali. Hal ini membuat pihak manajemen kesulitan dalam mengelola laporan hasil kinerja karyawan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pihak manajemen dan karyawan dari PT. Supra Primatama Nusantara. Hasil penelitian ini adalah sistem yang terdiri dari entitas, yaitu employee, review, dan question dengan fitur login, review, pertanyaan, dan laporan hasil review[2].

Permasalahan tentang informasi yang disampaikan oleh pihak manajemen sebatas dari karyawan ke supervisor atau vice president atau ke sesama karyawan yang ingin memberikan review penilaian kinerja karyawan masih melalui file excel dan dibagikan melalui email. Bagaimana mengembangkan sistem pengukuran kinerja sistem informasi, mengukur performance sistem yang ada saat ini, dan merancang langkah-langkah perbaikan.

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian adalah menentukan Key Performance Indicators (KPI) yang dapat digunakan dalam menentukan langkah-langkah strategis dan juga untuk mengukur kinerja unit secara menyeluruh serta merancang langkah-langkah perbaikan kinerja saat ini sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Balance Scorecard. Hasil dari penelitian ini untuk Peningkatan Kualitas Layanan, Perluasan Jaringan dan Pemeliharaan Jaringan, Peningkatan Inovasi, Peningkatan Produktivitas Pendidikan, Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia, Optimalisasi Pendapatan[3].

3 Metodologi



Gambar 1. Tahapan Metodologi

Perencanaan Kinerja merupakan sebuah tahap dimana terjadi kesepakatan antara atasan dengan bawahan dalam hal penetapan sasaran individu, penetapan harapan kinerja, perencanaan pengembangan kompetensi, gambaran tugas yang akan dilakukan, perencanaan pengembangan pelatihan untuk individu serta penetapan standar kinerja.

Review Kinerja merupakan tahap dimana dilakukan kegiatan coaching, counselling, pemberian umpan balik dan pertemuan harian antara atasan dengan bawahan, pembangunan motivasi bagi bawahan, monitoring secara mandiri serta monitoring terhadap pelaksanaan program pengembangan dan pelatihan. Managing Performance, Reviewing Performance, Rewarding Performance, Planning Performance.

Penilaian Kinerja merupakan tahap mengevaluasi, meninjau dan mengukur capaian kinerja karyawan yang dilakukan secara formal, pemberian umpan balik secara individu dan tim serta penilaian dari rekan kerja.

Pengambilan Keputusan adalah satu tahap yang memberikan gambaran adanya aktivitas pemberian apresiasi terhadap capaian kinerja. Bentuknya bermacam-macam, baik secara finansial seperti kenaikan gaji, bonus atau insentif, maupun non finansial seperti penghargaan dan promosi[1].

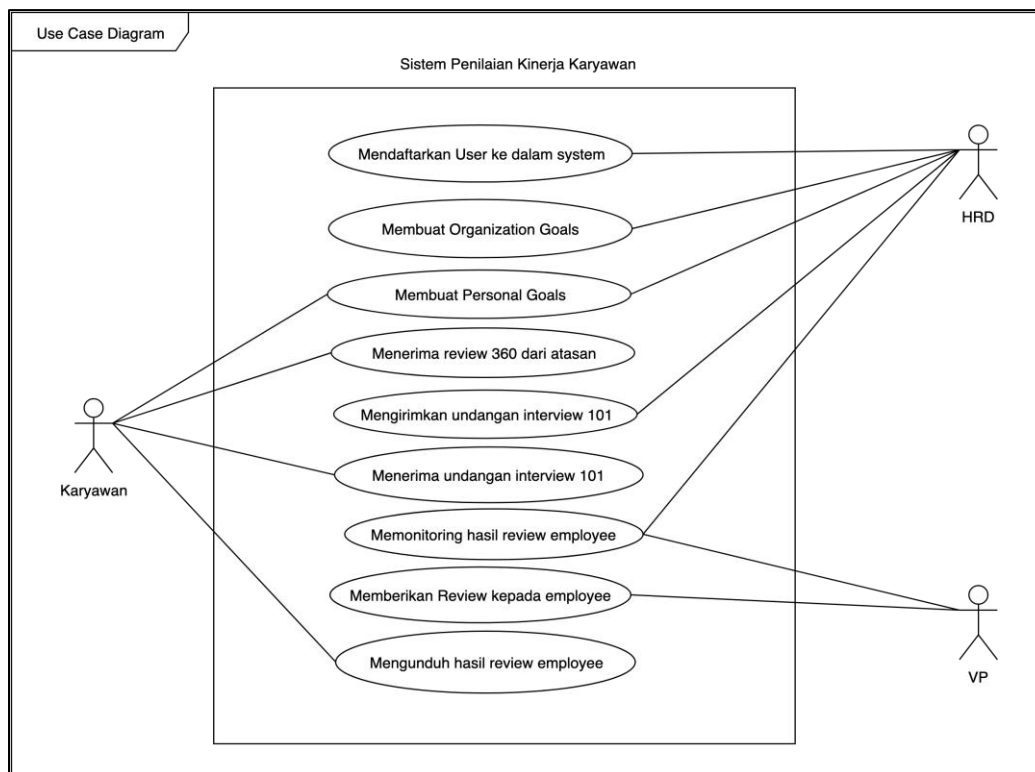
4 Hasil dan Pembahasan

4.1 Analisa Masalah

Permasalahan yang dihadapi oleh PT. Supra Primatama Nusantara khusus pada proses Penilaian Kinerja yang sedang berjalan saat ini sebagai berikut:

1. Mempersiapkan data-data yang berkaitan dengan perilaku dan kinerja karyawan.
2. Membuat penilaian atas perilaku dan kinerja karyawan sebagai landasan dalam memberikan umpan balik.
3. Mendiskusikan hasil penilaian dan umpan balik dengan atasan langsung.
4. Membuat pertemuan seperti interview dengan karyawan untuk menyampaikan hasil akhir penilaian.
5. Menyampaikan informasi rencana pengembangan untuk karyawan. Seperti memberikan pelatihan, promosi jabatan, atau pemindahan penugasan lokasi kerja

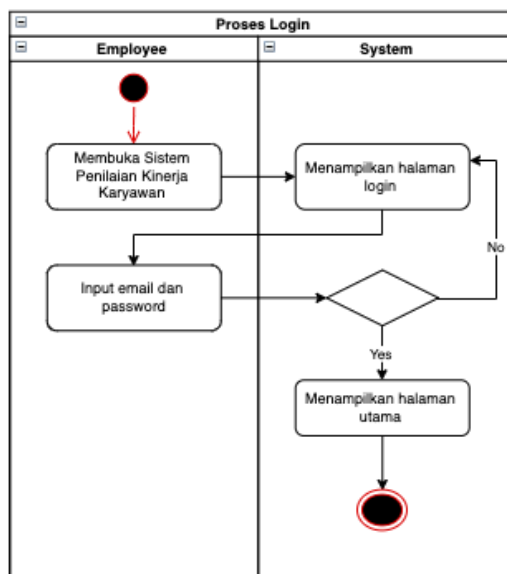
4.2 Use Case Diagram Usulan



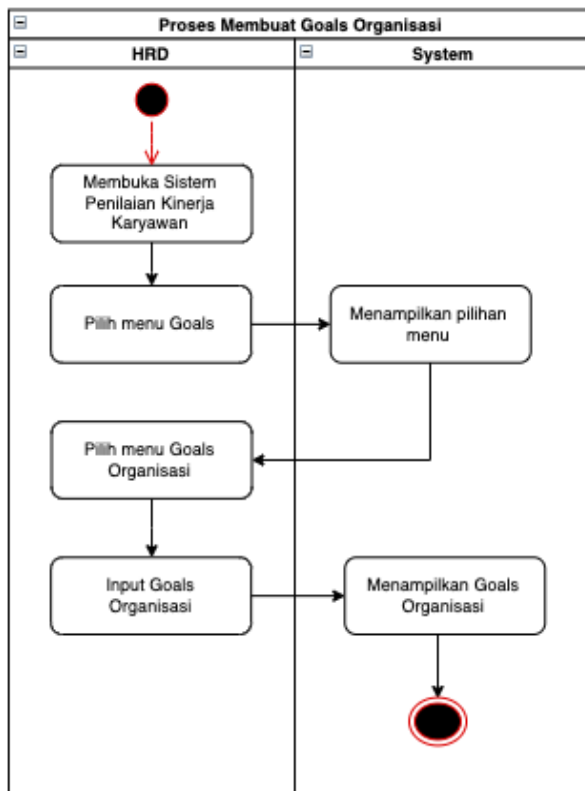
Gambar 2. Use Case Diagram Sistem Penilaian Kinerja Karyawan

4.3 Activity Diagram

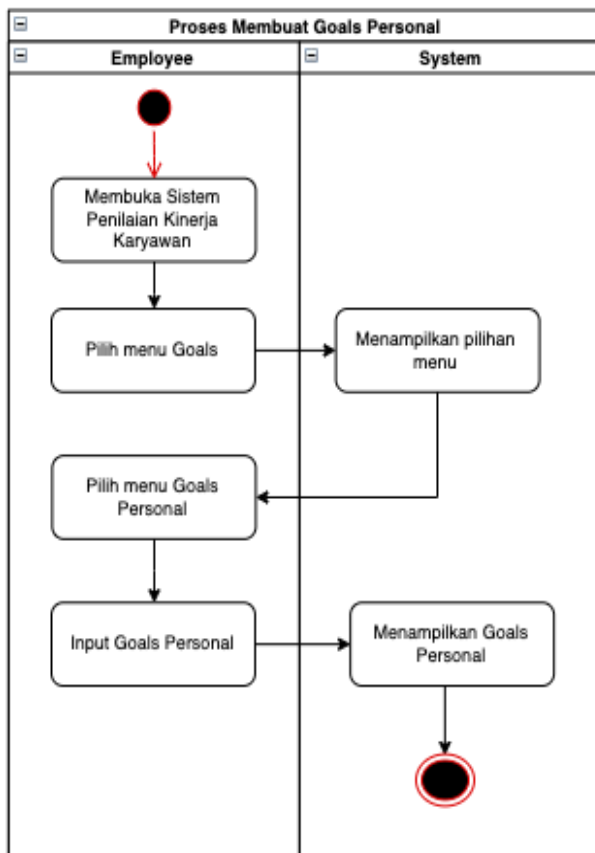
Activity diagram menggambarkan alur aktivitas dari sistem yang dirancang. Terdapat beberapa activity diagram pada aplikasi penilaian kinerja karyawan, yaitu activity diagram proses penempatan karyawan, proses memberikan penilaian atas kinerja karyawan, dan proses mengirim undangan wawancara 101.



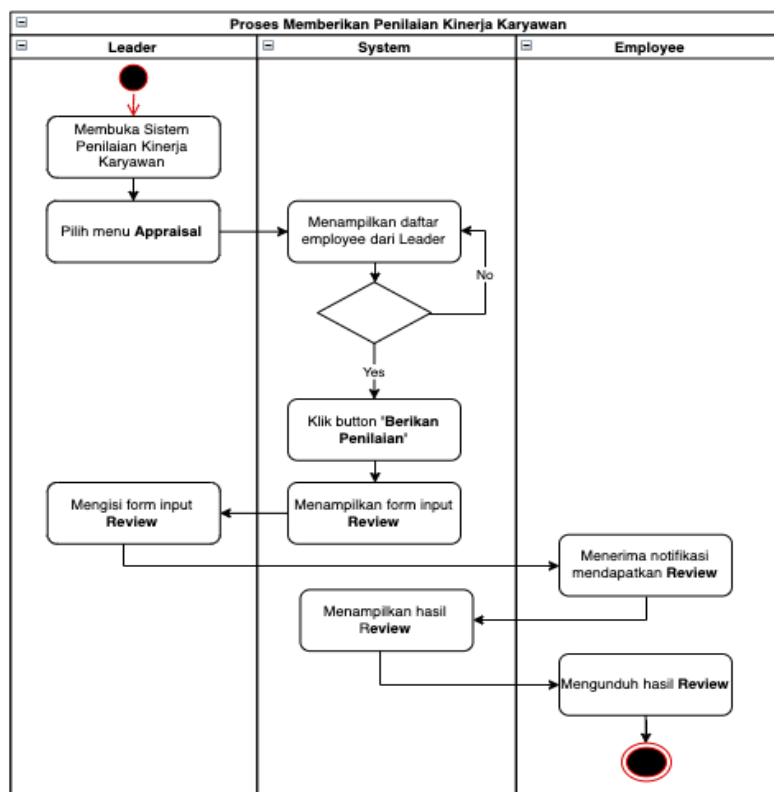
Gambar 3. Activity Diagram Proses Login



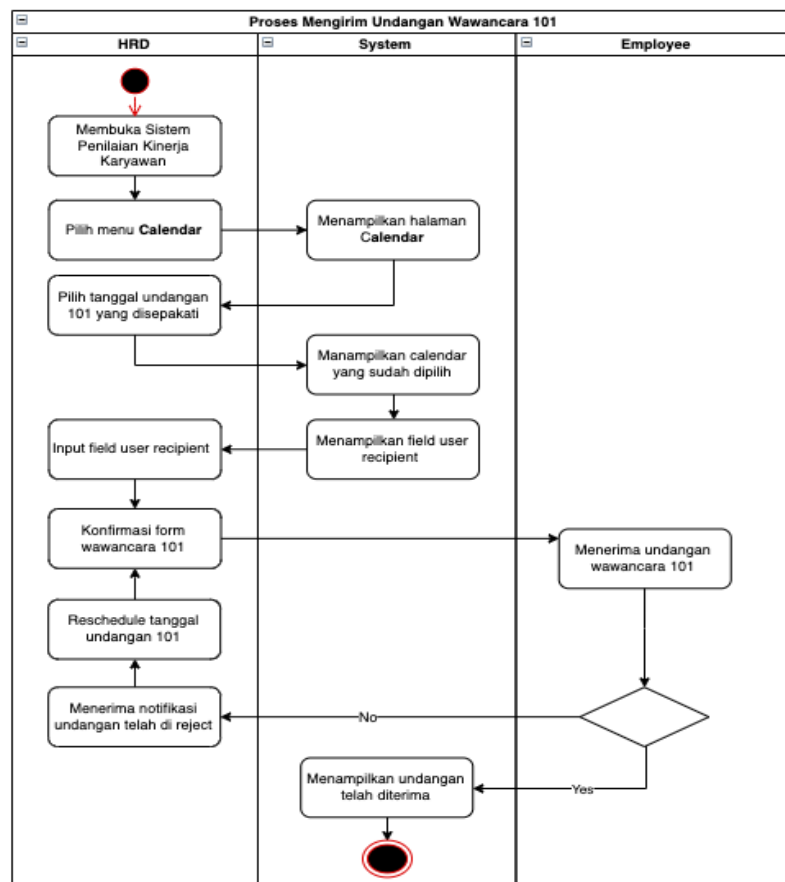
Gambar 4. Proses Membuat Goals Organisasi



Gambar 5. Proses Membuat Goals Personal



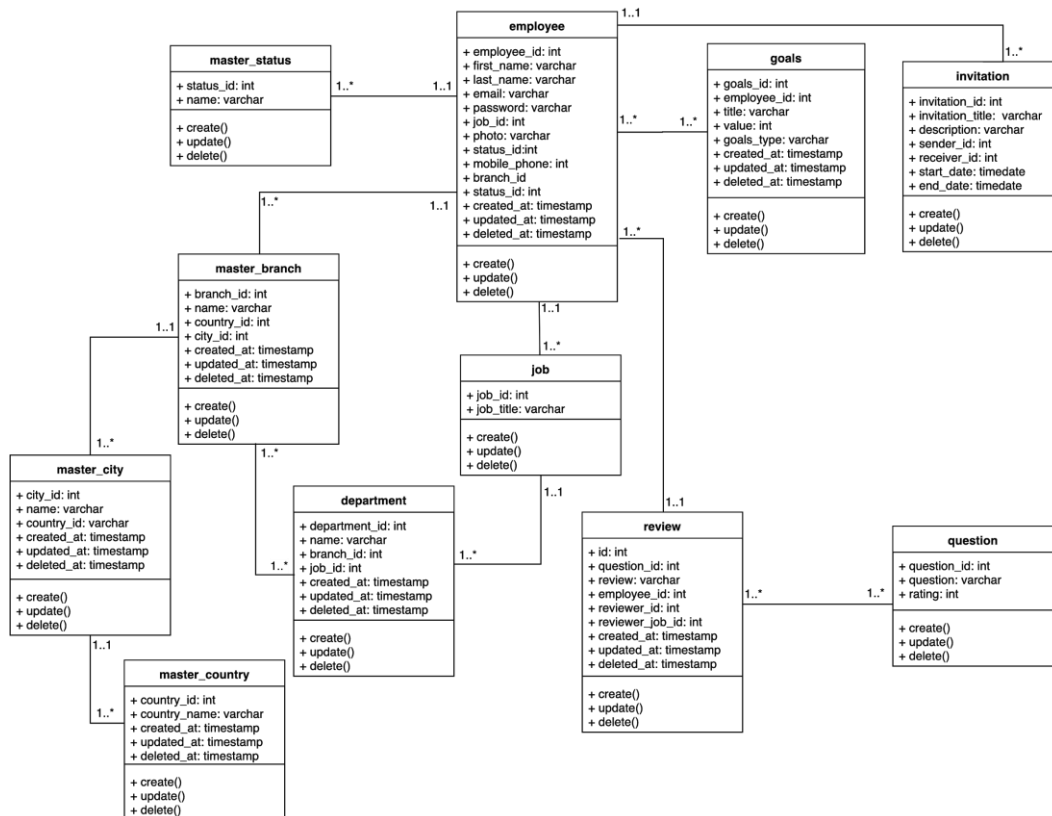
Gambar 6. Activity Diagram Proses Memberikan Penilaian Kinerja Karyawan



Gambar 7. Activity Diagram Proses Mengirim Undangan Wawancara 101

4.4 Class Diagram

Class Diagram menggambarkan struktur sistem dari segi pendefinisian *class* yang akan dibuat untuk membangun sistem. *Class diagram* juga menjelaskan hubungan antar class dalam sebuah sistem yang sedang dibuat dan bagaimana caranya agar mereka saling berkolaborasi untuk mencapai sebuah tujuan.

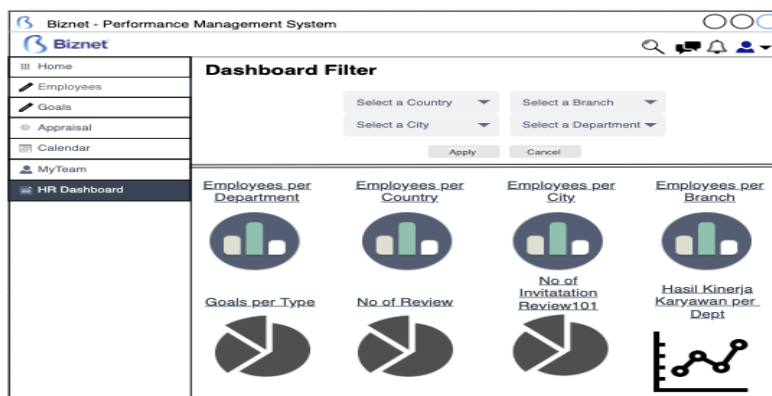


Gambar 8. Class Diagram Sistem Penilaian Kinerja Karyawan

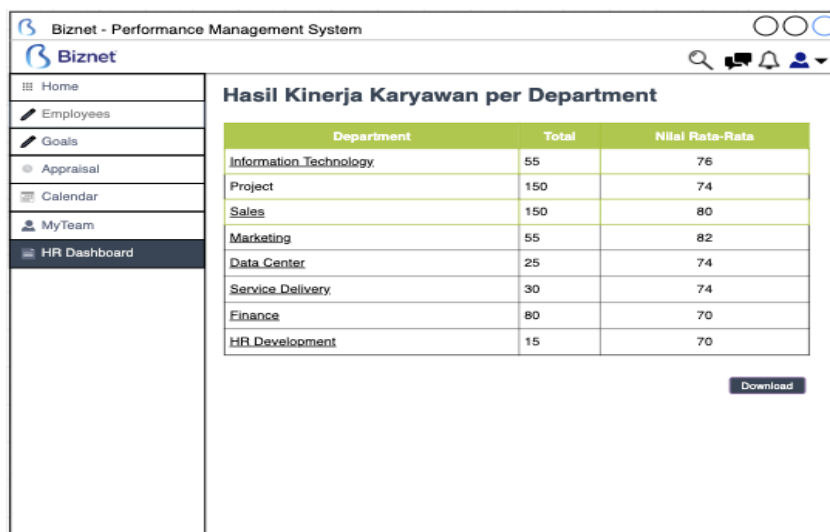
4.5 Rancangan User Interface

User Interface merupakan serangkaian tampilan grafis yang dapat dimengerti oleh pengguna komputer dan diprogram sedemikian rupa sehingga dapat terbaca oleh sistem operasi komputer dan beroperasi sebagaimana mestinya.

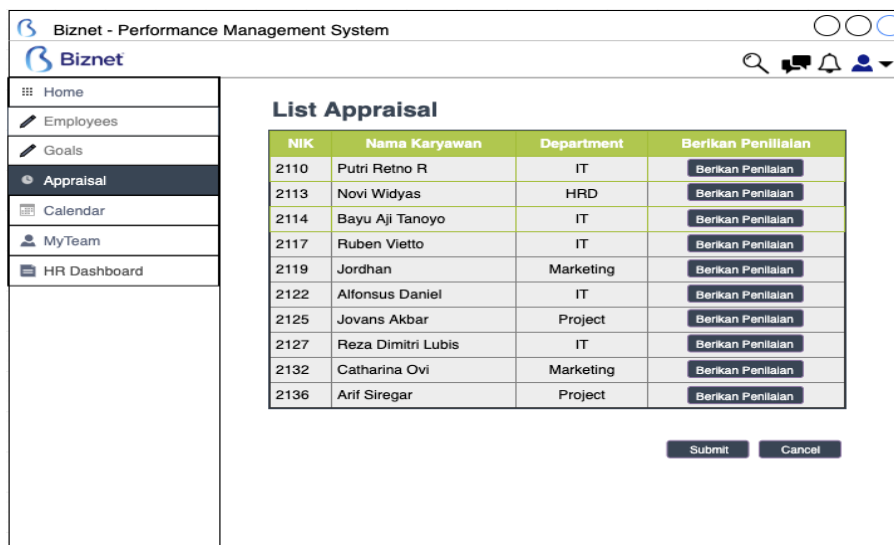
Gambar 9. Tampilan Form Input Data Karyawan



Gambar 10. Tampilan HR Dashboard



Gambar 11. Tampilan HR Dashboard Detail



Gambar 12. Tampilan Daftar Penilaian Karyawan

Gambar 13. Tampilan Form Penilaian Karyawan

5. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil pembahasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan analisa menggunakan metode umpan balik 360 derajat, dengan adanya aplikasi penilaian kinerja karyawan dapat membantu pihak manajemen dalam memberikan penilaian kinerja karyawan secara *objective*.
2. Dengan adanya rancangan aplikasi penilaian kinerja karyawan pada penulisan ini diharapkan dapat mempermudah pihak manajemen untuk merekap data hasil penilaian kinerja karyawan.
3. Aplikasi yang dirancang dapat mempermudah pihak manajemen dalam pengambilan keputusan terkait dengan peningkatan softskill, hardskill, bonus tahunan, promosi jabatan, dan kenaikan gaji.

6. Daftar Pustaka

- [1] Ir. Rachmi Endrasprihatin, M.M., "Rancangan Sistem Manajemen Kinerja Pada PT X," J. Administrasi Kantor, vol. 2, no. 2, p. 334, 2014
- [2] D. A. Kurniady, S. -, and S. -, "Model Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri," *Pedagog. J. Ilmu Pendidik.*, vol. 14, no. 3, p. 387, 2017.
- [3] M. S. Sugiandana, L. Andretti, S. Sauda, J. Jenderal, A. Yani, and N. Palembang, "Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kota Palembang Menggunakan Graphic Rating Scale Dan 360 Derajat," no. 12, pp. 1-12, 1999.
- [4] L. Retnawati, "Perancangan Kinerja Sistem Informasi Dengan Metode Balanced Scorecard Dan Analytical Hierarchy Process," *J. IPTEK*, vol. 21, no. 2, p. 35, 2018.

7. Penulis



Putri Retno Rohayani adalah Mahasiswi Program Studi Sistem Informasi, Universitas Mercu Buana. Bidang penelitian yang diminati saat ini adalah pengembangan Sistem Informasi.



Handrie Noprison adalah Dosen Program Studi Sistem Informasi, Universitas Mercubuana. Bidang penelitian yang diminati saat ini adalah Social Informatics, Information System, Knowledge Management.