

Analisis Dan Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai (Studi Kasus PT Multi Anugrah Abadi Jambi)

Faisal Farras¹, Effiyaldi²

*Pascasarjana, Magister Sistem Informasi, Universitas Dinamika Bangsa, Jambi
Jl. Jend. Sudirman Thehok-Jambi Telp: 0741-35096 Fax : 35093
E-mail: faishalfarras491@gmail.com¹, effiyaldi67@stikom-db.ac.id²*

Abstract

PT Multi Anugrah Abadi does not yet have a computerized employee performance appraisal information system technology to measure employee performance and data processing. In the process of performance appraisal is carried out using a performance appraisal form in the form of a paper which must be filled in by each department head for the performance of his subordinates. To know the progress of employee performance appraisals, the HRD Department must recapitulate the results of the assessment for each period using office excel. So the authors aim to analyze and design an employee performance appraisal information system by implementing a web-based performance appraisal information system which is expected to facilitate the employee performance appraisal process. This research framework consists of literature study, data collection, data analysis, system development, and reporting. The author's system development method is to design use cases, activity diagrams, class diagrams and system prototypes that refer to the field of software engineering (RPL). This employee performance appraisal information system can perform the performance appraisal process and manage employee data properly in order to streamline and streamline the performance appraisal process and speed up time and minimize the error rate when entering data. The author also expects this system to be developed again and officers who can be responsible for operating the system to prevent fraud.

Keywords : Analysis, Design, Performance Appraisal Information System

Abstrak

PT Multi Anugrah Abadi belum memiliki teknologi sistem informasi penilaian kinerja pegawai yang tekomputerisasi untuk mempermudah penilaian kinerja dan pengolahan data pegawai. Dalam proses penilaian kinerja dilakukan menggunakan formulir penilaian kinerja berupa kertas yang wajib di isi tiap kepala departemen atas kinerja bawahannya, untuk mengetahui perkembangan penilaian atas kinerja pegawai, Departemen HRD harus merekapitulasi hasil penilaian tiap periode menggunakan office excel. Maka penulis bertujuan untuk menganalisa dan merancang sistem informasi penilaian kinerja pegawai dengan menerapkan sistem informasi penilaian kinerja berbasis web, diharapkan dapat memudahkan proses penilaian kinerja pegawai. Kerangka kerja penelitian ini terdiri dari studi literatur, pengumpulan data, analisis data, pengembangan sistem, dan pembuatan laporan. Metode pengembangan sistem penulis melakukan rancangan use case, activity diagram, class diagram, dan prototype sistem yang mengacu pada bidang ilmu rekayasa perangkat lunak (RPL). Sistem informasi penilaian kinerja pegawai ini dapat melakukan proses penilaian kinerja dan mengelolah data pegawai dengan baik agar mengefektifkan dan mengefisienkan proses penilaian kinerja dan mempercepat waktu serta meminimalisasikan tingkat kesalahan saat memasukan data. Penulis juga mengharapkan sistem ini adanya pengembangan lagi dari petugas yang dapat bertanggung jawab dalam mengoprasikan sistem untuk mencegah kecurangan.

Kata kunci: Analisis, Pengembangan, Sistem Informasi Penilaian Kinerja

1. Pendahuluan

Penilaian kinerja pegawai pada setiap perusahaan sangat penting, hal ini dapat memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan individual maupun organisasi. Dimana tujuan organisasi yang dapat dicapai oleh setiap pegawai salah satunya yaitu tercapainya target kerja. Setiap perusahaan memiliki target kerja yang harus dicapai tiap periode kerjanya, guna menunjang kualitas perusahaan tersebut. Untuk mencapai target kerja tersebut setiap pegawai harus lebih giat dan memaksimalkan potensinya di masing-masing bidang yang dikuasainya. Selain itu tujuan individual yang dapat dicapai oleh pegawai yaitu mendapatkan reward atau kenaikan gaji, serta penempatan jabatan apabila kinerjanya selalu meningkat. Kemudian dengan adanya penilaian kinerja ini pegawai juga dapat melakukan perbaikan kinerja apabila potensial kinerja sebelumnya kurang baik.

Selama ini sistem penilaian kinerja pegawai PT. Multi Anugerah Abadi dilakukan oleh seorang manajer dan *supervisor* yang dilakukan pada sebuah kertas berdasarkan *Key Performance Indikator* (KPI) yang telah ditentukan perusahaan, selanjutnya hasil perhitungan penilaian dijumlahkan langsung pada kertas penilaian kinerja tersebut sehingga memungkinkan terjadi kesalahan pada saat perhitungan dilakukan. Setelah itu laporan hasil penilaian kinerja direkapitulasi oleh Kepala HRD untuk di review, juga sebagai dokumentasi untuk melihat perkembangan kinerja pegawai. pengolahan data rekapitulasi hasil penilaian kinerja yang dilakukan kepala HRD pun masih bersifat manual pada program office excel, sehingga memperlambat kinerja HRD untuk melihat dokumentasi perkembangan kinerja pegawainya tiap periode penilaian kinerja. Untuk itu dibutuhkan sebuah sistem informasi penilaian kinerja pegawai yang dapat membantu proses penilaian dengan menggunakan metode yang sesuai. Dibutuhkannya sistem informasi ini agar proses penilaian kinerja pegawai berjalan dengan baik tiap semesternya, pendataan nilai terstruktur rapi, akurat dalam penilaian setiap pegawai, efisien dalam waktu serta sangat efektif dalam penggunaannya baik untuk penilaian yang dilakukan oleh atasan maupun penilaian yang dilakukan oleh kerabat kerja.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Konsep Sistem Informasi

Sistem informasi dapat merupakan kombinasi dari orang-orang, hardware, software, jaringan komunikasi, dan sumber daya data yang mengumpulkan, mengubah, dan menyebarkan informasi dalam sebuah organisasi. Orang bergantung pada sistem informasi untuk berkomunikasi antara satu sama lain dengan menggunakan berbagai jenis alat fisik (hardware), perintah dan prosedur pemrosesan informasi (software), saluran komunikasi (jaringan), dan data yang disimpan (sumber daya data) [9].

2.2 Konsep Analisis Sistem

Analisis sistem adalah fase pengembangan sistem yang menentukan sistem informasi apa yang harus dilakukan untuk memecahkan masalah yang sudah ada dengan mempelajari sistem dan proses kerja untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, dan peluang untuk perbaikan [13]. Analisis Sistem terdiri dari mengidentifikasi masalah, mengidentifikasi penyebabnya, menentukan solusi, dan mengidentifikasi kebutuhan informasi yang diperlukan oleh system [6].

2.3 Konsep Perancangan Sistem

Perancangan sistem adalah sekumpulan aktivitas yang menggambarkan secara rinci bagaimana sistem akan berjalan. Hal itu bertujuan untuk menghasilkan produk perangkat lunak yang sesuai dengan kebutuhan *user* [11]. Perancangan sistem sesungguhnya merupakan suatu aktivitas rekayasa perangkat lunak yang dimaksudkan untuk membuat keputusan-keputusan utama-seringkali bersifat structural [10].

2.4 Sistem Penilaian Kinerja

Evaluasi dan penilaian kinerja adalah suatu sistem penilaian terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil yang dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahan. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan tersebut terhadap perusahaan [15].

2.5 Ukuran Penilaian Kinerja

Karyawan Penilaian yang baik harus dapat memberikan gambaran yang akurat tentang kriteria yang diukur. Artinya penilaian tersebut benar benar menilai kinerja karyawan yang dinilai.

2.6 Graphic Rating Scale (GRS)

Metode GRS adalah metode penilaian yang membagi lima kategori penilaian untuk setiap faktor penilaian, faktor yang dijadikan penilaian harus terukur agar penilaian dapat dilakukan secara objektif. Lima faktor itu adalah: Sangat buruk, buruk, sedang, baik, dan sangat baik [8].

2.7 Metode 360 Derajat

Metode 360 derajat adalah proses dimana seorang karyawan menerima informasi tentang bagaimana dirinya dinilai oleh sekelompok orang yang berinteraksi sehari 16 hari di dalam pekerjaannya. Metode 360 derajat disebut juga dengan multirater feedback, multi source feedback, atau multisource assessment. Intinya adalah umpan balik berasal dari seputar karyawan, dimana penggunaan 360 derajat berarti derajat lingkaran penuh dengan karyawan berada di pusatnya. Dengan demikian 360 derajat datang dari beberapa arah sekaligus, yaitu dari bawahan, rekan, dan atasan. Termasuk di dalamnya adalah asesmen diri. Beberapa perusahaan menambahkan umpan balik dari pihak eksternal, seperti dari pelanggan dan pemasok atau pihak terkait lain [16].

2.8 Use Case Diagram

A use-case diagram illustrates in very simple way the main functions of the system and the different kinds of users that will interact with it [5].

2.9 Prototype

The prototype is a working version of an information system or part of the system, but it is meant to be only a preliminary model. Once operational, the prototype will be further refined until it conforms precisely to users' requirements. Once the design has been finalized, the prototype can be converted to a polished production system [6].

Pada penelitian yang dilakukan, peneliti melakukan perbandingan terhadap penelitian terdahulu yang mempunyai keterkaitan sebagai referensi dalam penelitian ini, berikut penelitian sebelumnya yang terkait dengan penelitian ini:

1. Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Surabaya

Dalam penelitian ini dilakukan oleh Dwi Meutia Agustina, M.J. Dewiyani Sunarto, dan Kurniawan Jatmika yang dipaparkan bahwa tidak adanya suatu informasi yang menjelaskan letak nilai kurang pegawai. Sehingga pegawai tidak tahu apa yang harus dilakukan dan atasan tidak tahu pada bagian apa yang harus dilakukan pembinaan. Pembinaan tidak hanya difokuskan pada pegawai yang bernilai kurang saja, untuk pegawai yang bernilai baikpun tetap diberikan pembinaan seperti motivasi untuk mempertahankan dan meningkatkan nilainya selama 4 tahun ke depan.

Penelitian tersebut memiliki relevansi dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, yaitu:

1. Topik permasalahan yang sama yaitu sistem informasi penilaian kinerja pegawai dalam pemberian reward
2. Hasil penelitian / output yang sama yaitu sistem informasi penggajian dalam bentuk *prototype*.

Perbedaan penelitian dengan penelitian yang dilakukan dilakukan oleh Dwi Meutia Agustina dan MJ Dewiyani Sunarto, yaitu:

1. Aplikasi yang di buat dapat embantu penjabat penilai dalam menilai pegawainya.
2. Menghasilkan sebuah sistem informasi *history* penilaian kinerja pegawai

Dari hasil angket yang diterima menunjukkan bahwa 4.45% dari level pimpanam memberikan penilaian baik, 45,46% dari level pegawai (yang memiliki bawahan) memberikan penilaian baik, 45.46% dari level pegawai (yang tidak memiliki bawahan) memberikan penilaian baik, 4.45% dari level admin memberikan penilaian baik.

2. Sistem Informasi penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode *Graphic Rating Scale (GRS)*

Dalam penelitian ini dilakukan oleh Faris Sulistiawan yang dipaparkan bahwa Penilaian Kinerja Pegawai masih membutuhkan waktu yang lama saat ini masih melalui mekanisme perhitungan Penilaian masih secara manual. hal ini menyebabkan penilaian kerja subyektifitas yang tinggi, dikarnakan ada kriteria yang tidak ada data pendukungnya seperti kriteria penilaian untuk kemampuan pribadi, sehingga penilaian dilakukan berdasarkan pendapat pribadi seseorang sehingga membutuhkan system informasi penilaian kinerja dengan menggunakan metode *Graphic Rating Scale (GRS)* sehingga dapat digunakan untuk mencari alternatif terbaik berdasarkan kreteria yang telah digunakan oleh Instansi.

Penelitian tersebut memiliki relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, yaitu:

1. Penilaian kinerja yang selama ini dilakukan masih membutuhkan waktu yang lama, dikarenakan melakukan perhitungan manual yang membutuhkan waktu yang lama.
2. Sistem penilaian yang ada sekarang belum bisa mengolah data-data penilaian kinerja yang berguna untuk memvalidasi penilaian kinerja dan menjaga keakuratan data-data yang dipakai
3. Penilaian masih bersifat satu arah, hal ini menyebabkan penilaian kinerja subyektifitas yang tinggi, dikarenakan ada beberapa kriteria yang tidak ada data pendukungnya seperti kriteria penilaian untuk kemampuan pribadi, sehingga penilaian dilakukan berdasarkan pendapat pribadi seorang penilai.

Perbedaan penelitian dengan penelitian yang dilakukan dilakukan oleh Fariz Sulistiawan, yaitu:

1. Aplikasi Sistem Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai menghasilkan nilai kinerja dan rekap laporan untuk masing-masing pegawai sebagai ukuran kinerja untuk pegawai setiap periodenya
2. Aplikasi Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai dapat mengetahui perkembangan kinerja pegawai selama beberapa periode.

3. Metodologi

3.1 Alur Penelitian

Alur penelitian merupakan urutan langkah-langkah kerja dalam melakukan penelitian agar penulisan lebih terarah dalam penyelesaian masalah yang dibahas. Adapun tahapan alur penelitian dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Gambar 1. Alur Penelitian

Berdasarkan alur penelitian yang telah digambarkan pada gambar 3.1 maka dapat diuraikan pembahasan masing-masing tahap pada alur penelitian yang penulis lakukan adalah sebagai berikut:

1. Identifikasi Masalah

Pada tahap ini penulis melakukan identifikasi masalah yang sedang terjadi dengan melakukan observasi secara langsung ke tempat.

2. Studi Literatur

Pada tahap ini penulis mempelajari teori-teori dasar yang mendukung pengembangan sistem yang berasal dari materi-materi yang sudah ada baik berupa buku, jurnal, *website* dan lain sebagainya yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

3. Pengumpulan Data

Pada tahap pengumpulan data penulis melakukan metode wawancara dengan melakukan wawancara dengan kepala HRD di PT MAA Jambi, dan melakukan observasi secara langsung ke tempat serta mengambil dokumen yang diperlukan, yang dapat dijelaskan antara lain :

a. Wawancara (*Interview*)

Pada metode wawancara ini penulis melakukan *interview* secara langsung dengan tatap muka dengan kepala HRD di PT MAA Jambi untuk mendapatkan suatu informasi ataupun keterangan yang akurat, dapat dipercaya, dan bertanggung jawab terhadap kebenaran fakta mengenai hal - hal yang berkaitan dengan masalah yang diteliti

b. Pengamatan Langsung (*Observation*)

Pada metode pengamatan langsung, penulis melihat proses yang sedang berjalan untuk proses pendistribusian jadwal, pengorganisasian hasil laporan serta pendokumentasian kegiatan sehingga penulis mengetahui bagaimana proses dan dapat melakukan identifikasi masalah yang sedang terjadi pada PT MAA Jambi

c. Analisis Dokumen

Penulis menganalisa kelebihan dan kekurangan dokumen-dokumen yang ada pada PT MAA Jambi yang berkaitan dengan pendistribusian jadwal, pengorganisasian hasil laporan serta pendokumentasian kegiatan.

4. Analisis Data

Penulis mengumpulkan dan melakukan analisis data yang berkaitan dengan menganalisis dan merancang sistem informasi penilaian kinerja pegawai dengan metode GRS dan 360 derajat pada PT MAA Jambi untuk mendukung penelitian. Adapun data yang dikumpulkan adalah data-data yang berhubungan dengan hasil laporan serta pendokumentasian kegiatan.

5. Perancangan Sistem / *Prototyping*

Membuat rencana *prototype* knowledge management system dengan menggunakan pemodelan UML (*Unified Modeling Language*)

6. Laporan Akhir Penelitian

Penulisan laporan penelitian berdasarkan kerangka yang telah dirancang. Kerangka laporan hasil penelitian terdiri atas pendahuluan, landasan teori dan tinjauan pustaka, metodologi penelitian, hasil penelitian dan pembahasan serta penutup yang ditambah dengan lampiran-lampiran bukti hasil penelitian yang telah dilakukan.

3.2 Bahan Penelitian

Bahan penelitian yang dibutuhkan dalam perancangan sistem informasi penilaian kinerja pegawai pada PT MAA, yaitu:

1. Laporan *database* pegawai
2. Data himpunan kriteria pegawai
3. Daftar wawancara

Alat Penelitian merupakan perangkat yang digunakan penulis dalam pengembangan sistem. Adapun perangkat yang penulis gunakan dalam pengembangan sistem adalah sebagai berikut :

1. Perangkat Lunak (*software*)
 - a. Sistem Operasi Windows 8
 - b. Microsoft Word 2010
 - c. Microsoft Excel 2010
 - d. MySQL
 - e. Dreamweaver CS5
2. Perangkat Keras (*Hardware*)
 - a. Laptop Asus A46C Core i5, Harddisk 512 GB, Memory 4 GB
 - b. *Printer* Canon IP 2770
 - c. *Flashdisk* Toshiba 16 GB.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Analisa Sistem

PT. Multi Anugrah Abadi merupakan perusahaan yang telah berdiri sejak 2008 dan mulai beroperasi pada tahun 2010, telah melaksanakan pekerjaan Penyelidikan *Survey Seismic* 2D–3D dan Pengadaan/ Penyewaan Kendaraan Berat maupun Ringan, di Beberapa wilayah daerah di Indonesia. Dengan semakin berkembangnya usaha jasa penunjang migas didukung oleh kebijakan pemerintah untuk mengembangkan dan mengolah sumber daya alam di bidang migas maka untuk meningkatkan profesionalisme dan pengembangan usaha didalam mengolah sumber daya tersebut didirikanlah PT. Multi Anugrah Abadi.

4.2 Visi dan Misi

Visi PT. Multi Anugrah Abadi menjadi perusahaan yang aktif memberikan kontribusi pada peningkatan. kompetensi tenaga kerja Indonesia sesuai dengan standar global dan memiliki peran penting dalam tenaga kerja Internasional. Serta menjadi perusahaan yang dapat dipercaya oleh pelanggan.

Misi PT. Multi Anugrah Abadi Mematuhi peraturan dan perundang-undangan yang berlaku di wilayah republik indonesia. Mematuhi dan memberikan kepuasan kepada pelanggan / user dalam bidang tenaga kerja. Setiap komponen Brainware, Software maupun Hardware fokus kepada kepuasan pelanggan. Menghargai cita-cita, profesionalisme, Semangat hidup dan kemitraan. Tumbuh dan berkembang bersama lingkungan sekitar.

4.3 Analisis Sistem yang Berjalan

1. PT. Multi Anugrah Abadi belum memiliki teknologi sistem informasi penilaian kinerja untuk mempermudah dalam hal penilaian kinerja pegawai.

2. PT. Multi Anugerah Abadi dalam hal penilaian kinerja pegawai saat ini dilakukan dengan tahapan berikut ini :

1. HRD Departemen akan mengeluarkan formulir penilaian kinerja kepada kepala departemen atau atasan langsung setiap divisi atau bagian.
2. Setiap kepala bagian atau departemen wajib mengisi formulir penilaian kinerja bawahannya.
3. Setelah formulir penilaian kinerja selesai, setiap kepala bagian bertanggung jawab untuk menjadwalkan kapan akan dilakukan wawancara penilaian kinerja terhadap masing-masing bawahannya.
4. Bagian HRD akan memastikan wawancara penilaian kinerja telah dilakukan oleh kepala bagian, formulir yang telah dilengkapi akan dikembalikan kepada HRD departemen sesuai jadwal yang telah disetujui.
5. Hal tersebut merupakan tanggung jawab kepala bagian untuk dapat menyelesaikannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan juga merupakan tanggung jawab bagian HRD dalam menindaklanjuti formulir penilaian kinerja yang tidak dikembalikan.
6. Penilaian kinerja tidak boleh membicarakan mengenai gaji dan benefit atau hal-hal rahasia lainnya.
7. Dalam wawancara penilaian kinerja harus mampu mendorong peningkatan moral kerja, peningkatan produktivitas, mengembangkan rasa kerjasama dalam pencapaian tujuan perusahaan.
8. Wawancara penilaian kinerja juga bisa mengidentifikasi kebutuhan training pegawai dan hal ini akan disampaikan kepada HRD departemen.
9. Ambisi dan aspirasi pegawai harus didiskusikan dan konseling harus diberikan agar pegawai mampu dan tahu bagaimana ambisi mereka tercapai.
10. Appraiser harus mampu untuk memilih rating yang tepat sesuai dengan definisi rating kinerja pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. *Definisi Rating Kinerja*

<i>Outstanding</i>	5 points	Kinerja sangat luar biasa dan jauh melampaui harapan. Konsisten dan memenuhi standar pekerjaan yang baik.
<i>Very Good</i>	4 points	Kinerja konsisten dan memenuhi harapan
<i>Good</i>	3 points	Kinerja konsisten dan mampu memenuhi persyaratan minimum pekerjaan
<i>Fair</i>	2 points	Kinerja memuaskan dan mampu memenuhi persyaratan minimum pekerjaan
<i>Needs Improvement</i>	1 points	Kinerja tidak konsisten dan kadang kadang mampu memenuhi persyaratan pekerjaan
<i>Unsatisfactory</i>	0 point	Kinerja sama sekali tidak memenuhi persyaratan

11. Appraiser dan Appraisee secara bersama-sama akan menyetujui rencana perbaikan dengan menyusun objektif/sasaran yang akan dicapai.
12. Appraiser akan memberikan kesempatan kepada appraisee untuk menyampaikan komentarnya terhadap penilaian kinerja pegawai.
13. Appraiser dan Appraisee akan menandatangani formulir penilaian kinerja dan menyerahkannya kepada bagian HRD.

4.4 Solusi pemecahan masalah

4.4.1 Kebutuhan Fungsional

Berdasarkan kebutuhan sistem yang akan dirancang adalah sebagai berikut:

1. Administrator

Pada sistem informasi penilaian kinerja ini Kepala HRD berperan penting sebagai administrator. Administrator dapat melakukan proses pengolahan diantaranya login, input data pegawai, input komponen penilaian, menyetujui hasil penilaian serta *logout* untuk keluar sistem.

2. Direksi
Direksi merupakan dapat masuk ke sistem dan hanya dapat melakukan proses penilaian kepada kepala bagian dan melihat laporan penilaian tiap periode.
3. Kepala Departemen
Kepala departemen dapat masuk ke sistem dan hanya dapat melakukan proses penilaian kepada pegawai di bawahnya dan dapat melihat laporan penilaian tiap periode.
4. Pegawai
Pada sistem ini pegawai dapat masuk ke sistem menggunakan *username* dan *password* yang telah diberikan untuk melihat laporan hasil penilaian tiap periode.

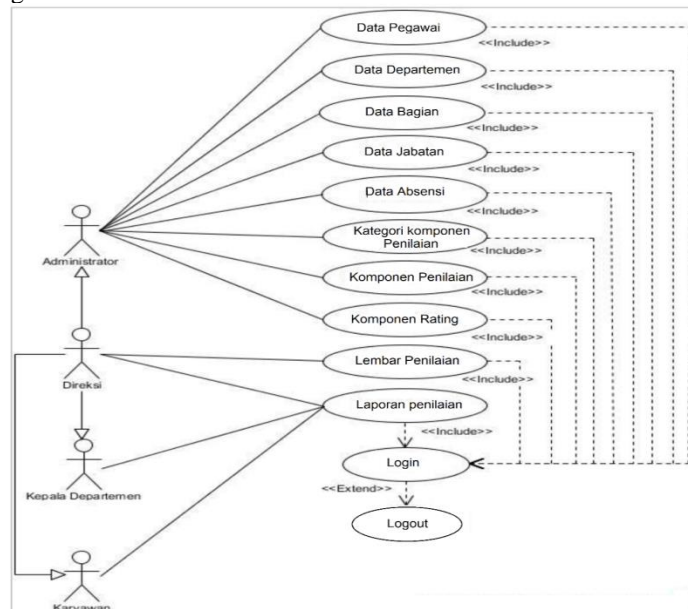
4.4.2 *Kebutuhan Non Fungsional*

Diharapkan sistem yang di rancang memiliki hal-hal sebagai berikut:

1. Sistem informasi penilaian kinerja pegawai mudah digunakan untuk semua *user*.
2. Sisten informasi yang ditampilkan diantaranya hasil penilaian kinerja tiap pegawai, laporan kinerja pegawai tiap periodenya.
3. Sistem informasi ini memberikan hak akses yang berbeda tiap *user* serta *username* dan *password* sesuai dengan data yang telah tersimpan ditabel pada *database* sehingga tidak mudah diretas.
4. Sistem informasi berbasis *website* yang dapat diakses dengan menggunakan *browser*, sehingga mempermudah pemasangan dan akses terhadap sistem informasi ini.

4.5 *Perancangan*

Pada bagian ini digunakan untuk menjabarkan secara rinci proses dan prosedur perancangan 385system yang sesuai dengan metode yang digunakan, yaitu pendekatan *Object Oriented*. Seluruh aktivitas yang terjadi didalam perancangan 385system ini menggunakan UML (Unified Modelling Language) yang terdiri dari perancangan *Use Case Diagram*, *Activity Diagram*, *Sequence Diagram* dan *Class Diagram*, berdasarkan penjabaran diatas berikut penggambaran 385system informasi penilaian kinerja pegawai pada PT MAA Jambi sebagai berikut :

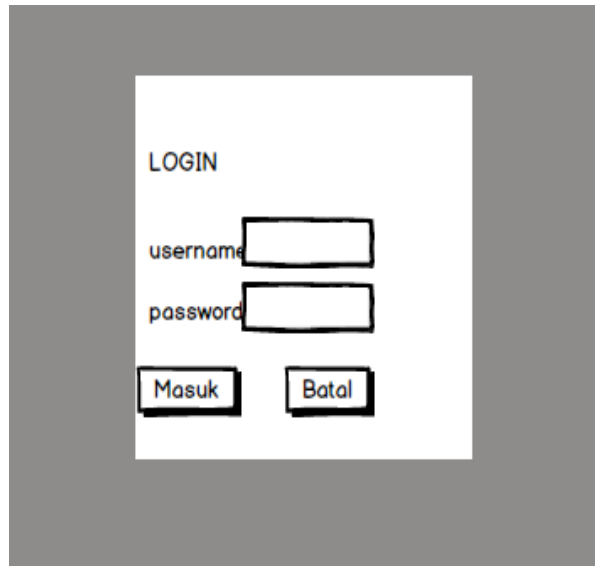


Gambar 2. *Use Case Diagram*

4.6 *Desain Input dan Output*

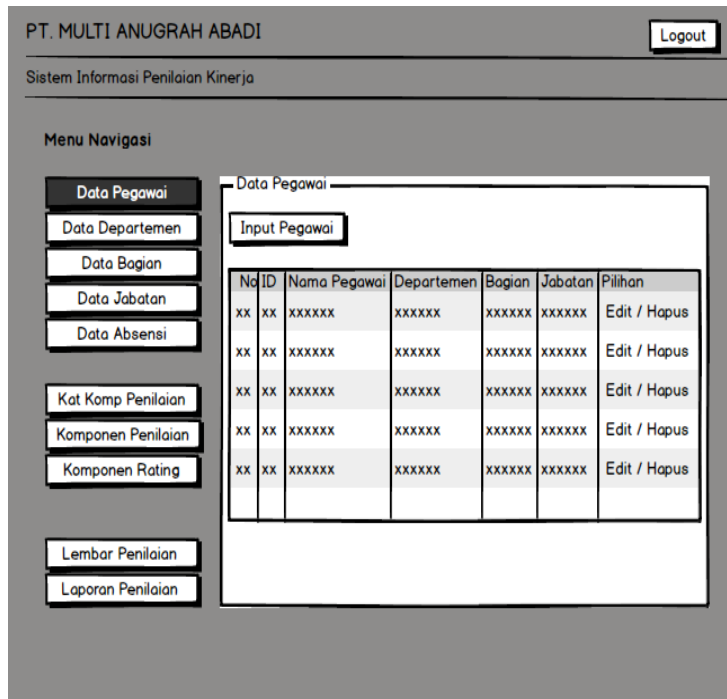
Pada bagian ini digunakan untuk menggambarkan hasil perancangan output dan input dari sistem yang disesuaikan dengan metode yang digunakan. berikut tampilah hasil desain input dan output sistem penilaian kinerja pegawai pada PT MAA Jambi:

1. Halaman Login



Gambar 3. Halaman Login

2. Halaman Data Pegawai



Gambar 4. Halaman Data Pegawai

3. Halaman Input Data Pegawai

PT. MULTI ANUGRAH ABADI Logout

Sistem Informasi Penilaian Kinerja

Menu Navigasi

- Data Pegawai
- Data Departemen
- Data Bagian
- Data Jabatan
- Data Absensi
- Kat Komp Penilaian
- Komponen Penilaian
- Komponen Rating
- Lembar Penilaian
- Laporan Penilaian

Input Data Pegawai

Nama Lengkap

Jenis Kelamin

Tanggal lahir

Agama

Pendidikan

Status Kawin

Departemen Bagian

Jabatan

Tgl Masuk Kerja

Tgl non Aktif

Status pegawai

Username

Password

Level

Gambar 5. Halaman Input Daa Pegawai

4. Halaman Input Departemen

PT. MULTI ANUGRAH ABADI Logout

Sistem Informasi Penilaian Kinerja

Menu Navigasi

- Data Pegawai
- Data Departemen
- Data Bagian
- Data Jabatan
- Data Absensi
- Kat Komp Penilaian
- Komponen Penilaian
- Komponen Rating
- Lembar Penilaian
- Laporan Penilaian

Input Departemen

Departemen

Gambar 6. Halaman Input Departemen

5. Halaman Input Bagian

PT. MULTI ANUGRAH ABADI Logout

Sistem Informasi Penilaian Kinerja

Menu Navigasi

- Data Pegawai
- Data Departemen
- Data Bagian**
- Data Jabatan
- Data Absensi

- Kat Komp Penilaian
- Komponen Penilaian
- Komponen Rating

- Lembar Penilaian
- Laporan Penilaian

Input Departemen

Input Bagian

Bagian

Departemen

Gambar 7. Halaman Input Bagian

6. Halaman Input Jabatan

PT. MULTI ANUGRAH ABADI Logout

Sistem Informasi Penilaian Kinerja

Menu Navigasi

- Data Pegawai
- Data Departemen
- Data Bagian
- Data Jabatan**
- Data Absensi

- Kat Komp Penilaian
- Komponen Penilaian
- Komponen Rating

- Lembar Penilaian
- Laporan Penilaian

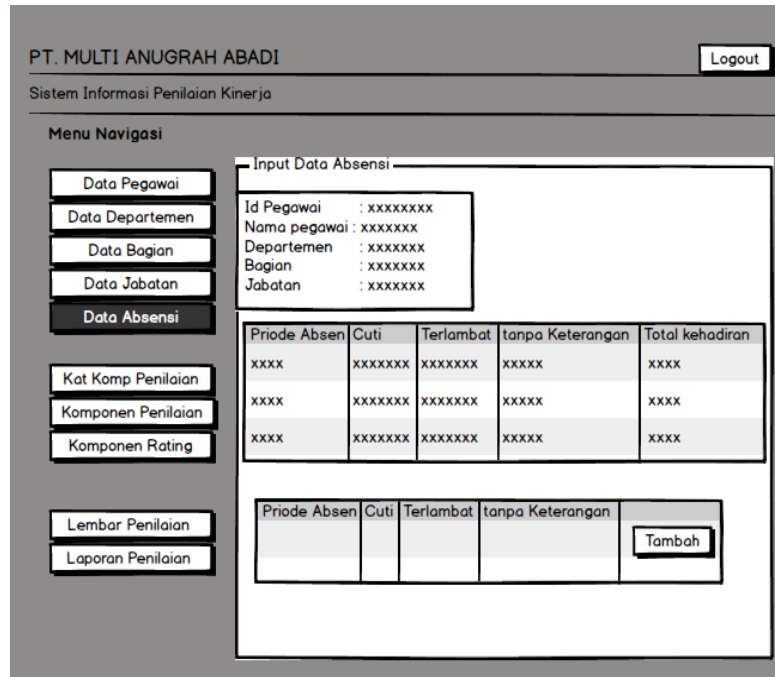
Input Jabatan

Input Jabatan

Jabatan

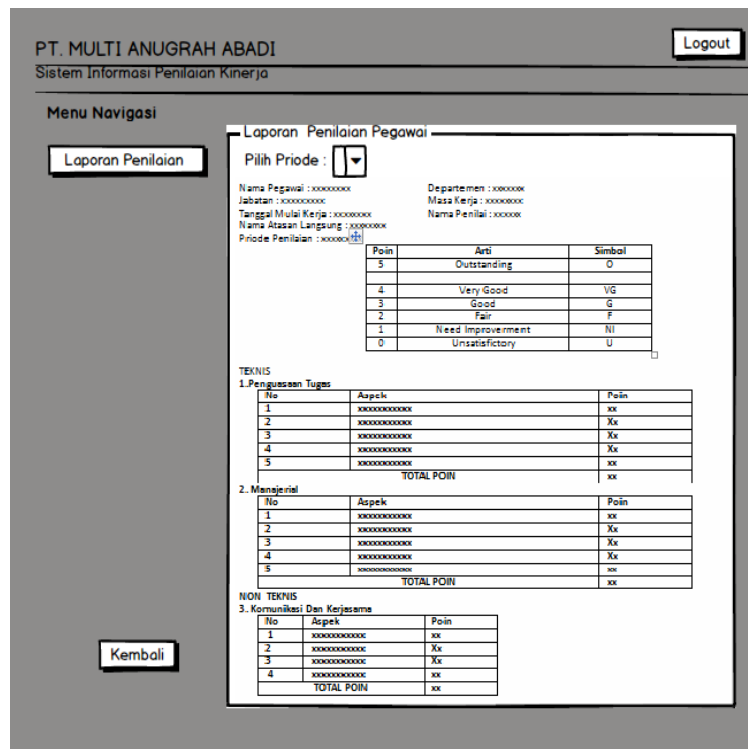
Gambar 8. Halaman Menu Informasi

7. Halaman Input Absensi



Gambar 9. Halaman Input Absensi

8. Halaman Output



Gambar 10. Halaman Output

5. Kesimpulan

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan perancangan yang penulis lakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem yang berjalan saat ini pada PT MAA Jambi belum memiliki teknologi sistem informasi penilaian kinerja pegawai untuk mempermudah dalam penilaian kinerja dan pengolahan data pegawai.
2. PT MAA melakukan penilaian kinerja melalui formulir penilaian kinerja yang dikeluarkan Departemen HRD kepada masing-masing kepala departemen atau atasan langsung pegawai. Selanjutnya masing-masing kepala departemen wajib mengisi dan menyerahkan formulir tersebut kepada Departemen HRD.
3. Untuk mengetahui laporan perkembangan hasil penilaian kinerja pegawai, departemen HRD harus merekapitulasi hasil penilaian kinerja pegawai tiap periode. 110
4. Karyawan yang ingin mengetahui laporan rekapitulasi perkembangan penilaian kerjanya tiap periode, harus datang langsung ke Departemen HRD untuk meminta laporan tersebut.
5. Sistem informasi penilaian kinerja pegawai ini dapat mengelola data karyawan dengan baik agar mengefektifkan dan mengefisiensikan proses penilaian kinerja di PT MAA Jambi mempercepat waktu dalam pencarian data tiap karyawan serta meminimalisasi tingkat kesalahan dalam memasukkan data.
6. Dengan adanya Sistem Informasi penilaian kinerja pegawai ini, direksi dapat lebih cepat dan mudah melihat perkembangan dan mengambil keputusan untuk mendapatkan reward, pelatihan atau sanksi atas penilaian kinerja pegawai.
7. Dengan adanya sistem informasi ini, tiap pegawai dapat melihat perkembangan dari hasil penilaian kinerja pegawai tersebut kapan pun tiap periode.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. *Prototype* sistem informasi penilaian kinerja pegawai pada PT. Multi Anugrah Abadi dapat diterapkan untuk memudahkan perusahaan dalam menilai hasil kinerja para pegawainya sehingga bisa mengontrol pegawai dalam peningkatan hasil kinerja sehingga sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.
2. Dalam pengembangan perancangan sistem informasi penilaian kinerja pegawai ini belum memperhatikan masalah keamanan data, maka untuk penelitian lebih lanjut dapat dilengkapi dengan sistem keamanan datanya.

6. Daftar Rujukan

- [1] A. S. Rosa; & Shalahuddin, M. 2013, *Rekayasa Perangkat Lunak Terstruktur dan Berorientasi Objek*. Bandung : Informatika Bandung
- [2] Bentley, Lonnie D; & Whitten Jeffrey L., 2009, *Systems Analysis and Design for the Global Enterprise Seventh Edition International Edition*. New York : McGrawHill.
- [3] Connolly, T., Begg, C. 2010. *Database Systems: a practical approach to design, implementation, and management. 5th Edition*. America: Pearson Education
- [4] Davis, William; & David C. Yen, 2010, *The Information Systems Consultant' Handbook*, New York : CRC Press.
- [5] Dennis, et all, 2010, *System Analysis And Design With UML 3rd Edition*, Asia : John Wiley & Sons (Asia) Pte Ltd.
- [6] Laudon, K. C., & Laudon, J. P., 2010, *Manajemen Information System : Managing The Digital Firm*. England : Pearson Education.
- [7] Nofriansyah, Dicky. 2014, *Konsep Data Mining VS Sistem Pendukung Keputusan*. Yogyakarta : CV. Budi Utama
- [8] Wilson Bangun (2012 : 231) *Analisis Pengaruh Locus Of Control Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Riset Manajemen dan Akuntansi*, 8(1).

-
- [9] O'Brien, J. A., & Marakas, G. M.. 2010, *Management Information Systems* (10th ed.). New York : McGrawHill.
- [10] Pressman, Roger S. 2012, *Rekayasa Perangkat Lunak – Buku Satu, Pendekatan Praktisi (Edisi 7)*. Yogyakarta : Andi
- [11] Satzinger, et all. 2010, *System Analysis and Design with the Unified Process*. USA: Course Technology, Cengage Learning.
- [12] Sholih, 2010, *Analisis Dan Perancangan Berorientasi Obyek*. Bandung : CV. Muara Indah
- [13] Stair, M. Ralph & George, W. Reynolds. 2010, *Principles of Information System: A Managerial Approach (9th ed.)*. Australia : Thomson Course Technology.
- [14] Tanto. 2014, *Perancangan Sistem Pendukung Pemberian Kredit Pemilikan Rumah (KPR) Dengan Metode Simple Additive Weighting*. Jurnal Sistem Informasi Vol. 1, No. 1, 2014. ISSN : 2406 – 7768
- [15] Notoatmodjo, S., 2012, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta,. Jakarta.
- [16] Pella D.A., Inayati, A., 2011 *Talent Management-Mengembangkan SDM untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta