

Analisis Dan Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Universal Sentosa

Bixon Natanael¹, Herry Mulyono²

Program Studi Magister Sistem Informasi, STIKOM Dinamika Bangsa, Jambi

Jl. Jendral Sudirman Thehok - Jambi

E-mail: ¹bixon.natanael@gmail.com, ²herrymulyono@stikom-db.ac.id

Abstract

PT BPR Universal Sentosa yet have information technology systems performance appraisal computerized to facilitate the assessment of performance and data processing employees. In the performance appraisal process is done using the performance appraisal form be paper. To know the development of an assessment of employee performance, Ministry of HRD must recapitulate the results of the assessment of each period using office excel. The authors aim to analyze and design information systems by implementing the performance appraisal system of performance evaluation of web-based information. The framework of this study consisted of a literature review, data collection, data analysis, system development, and report generation. System development method the authors do design use case, activity diagrams, class diagrams as well as the waterfall model and prototype. Employee performance evaluation information system can perform the performance appraisal process and manage data employees well in order to streamline and streamline the performance appraisal process and accelerate time and minimize error rates when entering data. The author also expects the system is the development of more and officials who can be responsible in operating the system to prevent fraud.

Keywords: Analysis, Design, Information systems performance assessment

Abstrak

PT BPR Universal Sentosa belum memiliki teknologi sistem informasi penilaian kinerja karyawan yang terkomputerisasi untuk mempermudah penilaian kinerja dan pengolahan data karyawan. Dalam proses penilaian kinerja dilakukan menggunakan formulir penilaian kinerja berupa kertas. Untuk mengetahui perkembangan penilaian atas kinerja karyawan, Departemen HRD harus merkapitulasi hasil penilaian tiap periode menggunakan office excel. Maka penulis bertujuan untuk menganalisa dan merancang sistem informasi penilaian kinerja karyawan dengan menerapkan sistem informasi penilaian kinerja berbasis web. 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 serta model waterfall dan prototype. Sistem informasi penilaian kinerja karyawan ini dapat melakukan proses penilaian kinerja dan mengelola data karyawan dengan baik agar mengefektifkan dan mengefisienkan proses penilaian kinerja dan mempercepat waktu serta meminimalisasi tingkat kesalahan saat memasukkan data. Penulis juga mengharapkan sistem ini adanya pengembangan lagi dan petugas yang dapat bertanggung jawab dalam mengoperasikan sistem untuk mencegah fraud.

Kata Kunci: Analisis, Perancangan, Sistem Informasi Penilaian Kinerja.

© 2016 Jurnal Manajemen Sistem Informasi

1. Pendahuluan

Penilaian kinerja sebagai bagian dari sistem manajemen kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci dalam fungsi pemeliharaan karyawan perusahaan guna mengembangkan perusahaan tersebut secara efektif dan efisien. Sebab langkah mengadakan penilaian kerja tersebut, berarti suatu organisasi atau perusahaan telah memanfaatkan secara baik sumber daya manusia yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut. Penilaian kinerja diharapkan mampu berperan sebagai penggerak dan pendorong bagi karyawan untuk menunjukkan kemampuan dan keahlian yang optimal. Penilaian kerja dapat mengukur dan membedakan prestasi kerja yang telah dicapai karyawan serta memutuskan berbagai kebijaksanaan di bidang SDM lainnya seperti penyesuaian imbalan, pelatihan dan pengembangan, promosi, dan sebagainya. Maka semua kegiatan yang didasarkan atas penilaian kerja tersebut langsung berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Dengan adanya sistem informasi penilaian kinerja karyawan pada PT. BPR Universal Sentosa diharapkan bisa mengetahui potensi setiap karyawan yang ada

diperusahaan tersebut sebagai barometer di dalam kinerja efektivitas dan etos kerja. Sehingga bisa mengetahui prestasi yang telah dicapai oleh karyawan tersebut. Dan apabila hasil dari penyeleksian tersebut diketahui hasilnya sesuai dengan keinginan perusahaan maka karyawan tersebut akan ditempatkan pada posisi yang lebih baik.

Penilaian kinerja karyawan pada PT. BPR Universal Sentosa dilakukan oleh kepala bagian masing-masing divisi pada sebuah kertas berdasarkan Key Performance Indikator (KPI) yang telah ditentukan perusahaan, kemudian hasil perhitungan penilaian dijumlahkan langsung pada kertas penilaian kinerja tersebut sehingga dapat terjadi kesalahan dalam perhitungan. Selanjutnya laporan hasil penilaian kinerja direkapitulasi oleh Kepala HRD untuk di review, juga sebagai dokumentasi untuk melihat perkembangan kinerja karyawan. pengolahan data rekapitulasi hasil penilaian kinerja yang dilakukan kepala HRD pun masih bersifat manual pada program office excel, sehingga menyulitkan untuk melihat dokumentasi perkembangan kinerja karyawan tiap periode penilaian kinerja.

Dengan tidak adanya sistem berbasis IT yang mapan dan berkesinambungan dalam hal penilaian kinerja karyawan, maka akan menimbulkan ketidakefektifan dan keefisienan dalam pelaksanaan penilaian kinerja tersebut, sehingga dapat merugikan karyawan dan perusahaan. Maka penulis bermaksud untuk memperbaiki sistem dengan cara merancang sistem informasi untuk membantu dan mempercepat proses penilaian yang sedang berjalan agar menjadi lebih efektif dan efisien. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berhubungan dengan sistem penilaian kinerja karyawan. Dalam penelitian ini penulis mengambil judul "Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. BPR Universal Sentosa".

2. Tinjauan Pustaka

Berikut ini penulis jabarkan salah satu penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang berhubungan dengan analisis dan sistem informasi penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Berdasarkan Penelitian Tesis Yang Dilakukan oleh Andri Setiawan. Program Studi Magister Sistem Informasi Universitas Komputer Indonesia. Pada tahun penulisan 2012 dan penelitian yang berjudul "Sistem informasi penilaian kinerja karyawan berbasis web di PT.INTI (persero) Bandung". Penelitian ini menjelaskan salah satu praktek penilaian prestasi kerja terhadap karyawan PT.INTI (Persero) Bandung sebagaimana yang telah terlaksana, mencerminkan kemampuan karyawan yang telah memahami apa yang menjadi tujuan, sasaran, dan harapan perusahaan. kreatifitas dan inisiatif karyawan untuk melakukan sesuatu yang menurutnya lebih baik akan hanya menjadi keinginan dan harapan yang tidak terlaksana karena terbebani dan terikat oleh kebijakan perusahaan atau pendapat yang berbeda dengan atasan. Suatu penilaian prestasi kerja akan tergolong objektif apabila semua faktor yang ada dimasukkan dalam pertimbangan penilaian, namun hal ini tidak memungkinkan untuk terlaksana, selain memerlukan penelitian yang panjang juga biaya yang besar. Sebagai solusi dari persoalan ini, maka dibuatlah suatu sistem informasi penilaian kinerja karyawan, sebagai konsekuensi dari model penilaian yang telah ada untuk disempurnakan sebagai reaksi dari harapan dan inisiatif karyawan yang akan dinilai, baik sepihak (oleh atasan) maupun berdasarkan musyawarah. Untuk mendorong perilaku yang baik atau memperbaiki serta mengikis prestasi kerja di bawah standar maka perlu adanya penilaian yang objektif dengan metode penilaian perilaku yang direncanakan, yakni memandang sikap karyawan yang memperoleh beban tanggung jawab tugas-tugas di dalam perusahaan sebagai pertimbangan atas terbentuknya perilaku mereka. Dengan mempertimbangkan pengalaman-pengalaman yang terjadi sebelumnya dan memprediksi kejadian-kejadian mendatang akan dapat mengidentifikasi pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan, apakah dapat terlaksana dengan mudah atau bahkan sulit untuk diselesaikan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan penulis diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah Sistem Penilaian Kinerja Karyawan di PT.INTI (Persero) Bandung sebagai berikut :

1. Penilaian karyawan masih dilakukan secara manual sehingga mengakibatkan banyaknya penumpukan arsip di bagian SDM
2. Belum adanya suatu sistem yang dapat melakukan penyeleksian terhadap prestasi karyawan, sebagai standar kelayakan karyawan dalam mengikuti kegiatan Job Opening (JO).
3. Media penyimpanan yang digunakan masih bersifat manual, sehingga sulit untuk mengetahui dan mengakses data yang diperlukan.
4. Masih terdapat kesalahan dalam pembuatan laporan , karena masih dilakukan secara manual.

Penelitian yang akan penulis lakukan memiliki relevansi dan juga perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, antara lain sebagai berikut ;

1. Penelitian sama-sama mengangkat masalah perancangan sistem informasi penilaian kinerja.
2. Studi kasus diambil dari lokasi penelitian yang berbeda, yaitu PT. BPR Universal Sentosa Jambi sedangkan peneliti diatas lokasi penelitiannya pada PT. INTI (persero) Bandung.
3. Pada permasalahan penelitian yang penulis lakukan pada PT. BPR Universal Sentosa Jambi, adanya permasalahan yang sama pada proses penilaian kinerja pada PT. INTI (persero) Bandung yaitu proses penilaian kinerja yang belum ada pemanfaatan sistem informasi.

4. Permodelan sistem informasi yang dirancang menggunakan metode yang sama yakni pendekatan berorientasi objek dengan UML (Unified Modeling Language).
 5. Perancangan sistem informasi yang penulis lakukan hanya sebatas pemodelan kebutuhan fungsionalitas berupa prototype sistem informasi penilaian kinerja tidak ke tahap pengkodean dan implementasi program sedangkan peneliti diatas melakukan perancangan sistem informasi dengan menggunakan bahasa pemrograman PHP dan database MySQL.
2. Berdasarkan Penelitian Tesis Yang Dilakukan oleh Asep Lili Muchamad Romli. Program Studi Magister Sistem Informasi UNIKOM. Pada tahun penulisan 2011 dan penelitian yang berjudul "Pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan di PT.BPR syariah PNM Al Ma'soem". Penelitian ini menjelaskan PT BPR Syariah PNM Al Ma'soem ialah perusahaan yang bergerak dibidang perbankan. Harapan PT BPR Syariah PNM Al Ma soem terhadap para pegawainya yaitu agar dapat memberikan pelayanan/service yang memuaskan kepada nasabah, sehingga dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pelaksanaan kegiatan perbankan, pengerjaan yang efisien sehingga mampu memberikan pelayanan yang terbaik. Oleh karena itu, peneliti disini ingin melakukan penelitian mengenai tingkat stres kerja pegawai bank.

PT. BPR Syariah PNM Al Ma soem harus memiliki perencanaan kinerja yang merupakan suatu proses dimana pegawai dan manajemen lembaga bekerja sama merencanakan apa yang harus dikerjakan dosen pada tahun mendatang, menentukan bagaimana kinerja harus di ukur, mengenali dan merencanakan apa yang harus dikerjakan para pegawai untuk memajukan perusahaan pada tahun mendatang, menentukan bagaimana kinerja harus diukur, mengenali dan merencanakan cara mengatasi kendala, serta mencapai pemahaman bersama tentang pekerjaan itu. Kinerja seorang pegawai akan baik bila dia mempunyai keahlian (skill) yang tinggi, dan mempunyai harapan (expectation) masa depan yang baik. Mengenai gaji/upah dan adanya harapan (expectation) merupakan hal yang menciptakan motivasi seorang pegawai bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerja, dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberi upaya minimum dalam hal bekerja. Bila sekelompok pegawai mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang baik pula.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan penulis diatas, maka identifikasi masalah pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan di PT.BPR syariah PNM Al Ma'soem sebagai berikut :

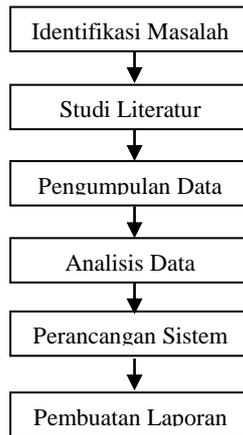
1. Bagaimana stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan di PT. BPR Syariah PNM Al Ma soem.
2. Seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. BPR Syariah PNM Al Ma soem.
3. Seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Syariah PNM Al Ma soem
4. Seberapa besar dampak motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Syariah PNM Al Ma soem
5. Seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja dampaknya terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Syariah PNM Al Ma'soem.

Penelitian yang akan penulis lakukan memiliki relevansi dan juga perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, antara lain sebagai berikut ;

1. Penelitian sama-sama mengangkat masalah penilaian kinerja karyawan yang berpengaruh pada motivasi kerja pada perusahaan perbankan.
2. Obyek Penelitian berbeda, penulis melakukan penelitian pada obyek PT BPR Universal Sentosa, Sedangkan peneliti diatas Obyek penelitiannya pada PT BPR Syariah PNM Al Ma'soem.
3. Pada permasalahan penelitian yang penulis lakukan pada PT. BPR Universal Sentosa Jambi, adanya permasalahan yang sama pada proses penilaian kinerja pada PT BPR Syariah PNM Al Ma'soem yaitu proses penilaian kinerja yang objektif.

3. Metodologi Penelitian

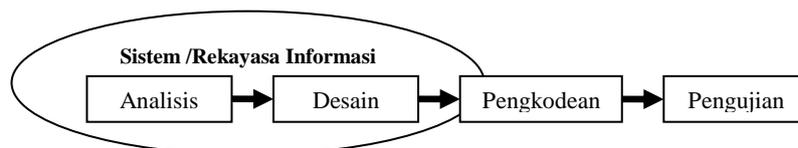
3.1 Alur Penelitian



Gambar 1. Kerangka Kerja Penelitian

Dapat diuraikan masing-masing tahap dalam penelitian sebagai berikut :

1. Identifikasi Masalah
Pada tahap ini peneliti merumuskan masalah yang akan diteliti terlebih dahulu.
2. Studi Literatur
Pada tahap ini dilakukan pencarian landasan-landasan teori yang diperoleh dari berbagai buku dan juga internet, serta penelitian terdahulu dapat dijadikan referensi dalam penggunaan metode yang akan diteliti.
3. Pengumpulan Data
Untuk melakukan pembahasan dan penyusunan kerja penelitian ini diperlukan data yang akurat, maka pada pengumpulan data penulis melakukan beberapa langkah dalam pengumpulan data antara lain, observasi dan wawancara
4. Analisis Data
5. Pada tahap ini menganalisis data permasalahan yang ada, berupa kendala-kendala dan permasalahan yang terjadi dalam proses penilaian kinerja, sehingga penulis dapat mencari solusi dari permasalahan tersebut. Untuk mencari solusi dari permasalahan yang ada, penulis mempelajari secara rinci bagaimana sistem penilaian kinerja karyawan pada PT. BPR Universal Sentosa yang sedang berjalan.
6. Perancangan Sistem
Pada Pengembangan sistem ini penulis menggunakan model air terjun (waterfall) yang mengacu pada ilmu rekayasa perangkat lunak, yaitu sebagai berikut ;



Gambar 2 Model Waterfall (Rosa A.S dan M.Shalahuddin, 2015;29)

3.2 Bahan Penelitian

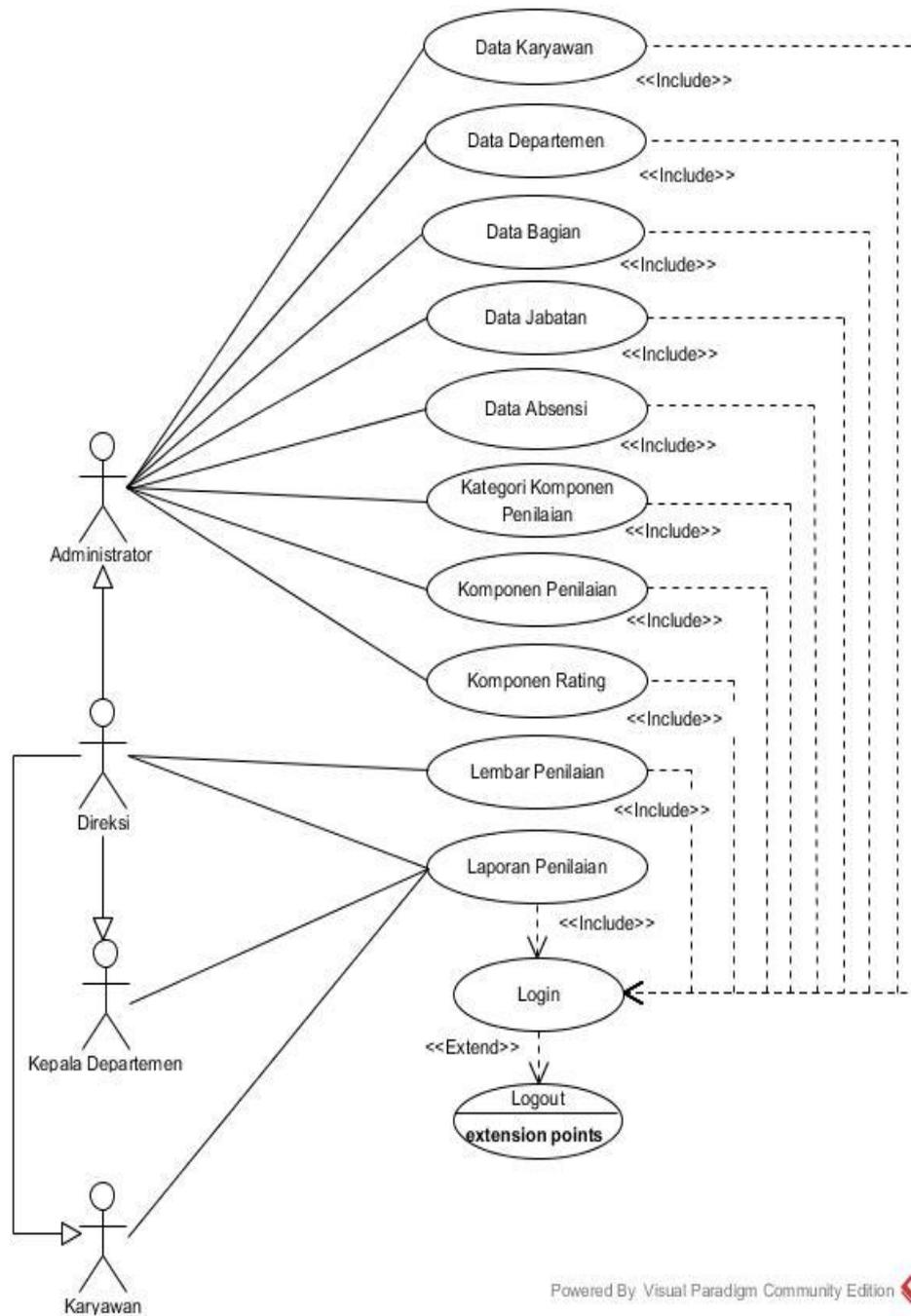
Bahan penelitian yang dibutuhkan dalam pelaksanaan penelitian ini meliputi:

1. Formulir penilaian kinerja karyawan (Performance Appraisal).
2. Rekap absensi karyawan.
3. Laporan keuangan PT. BPR Universal Sentosa tahun 2014.
4. Laporan NPL (Non Performing Loan) PT. BPR Universal Sentosa tahun 2014.

4. Hasil Dan Pembahasan

4.1 Usecase Diagram

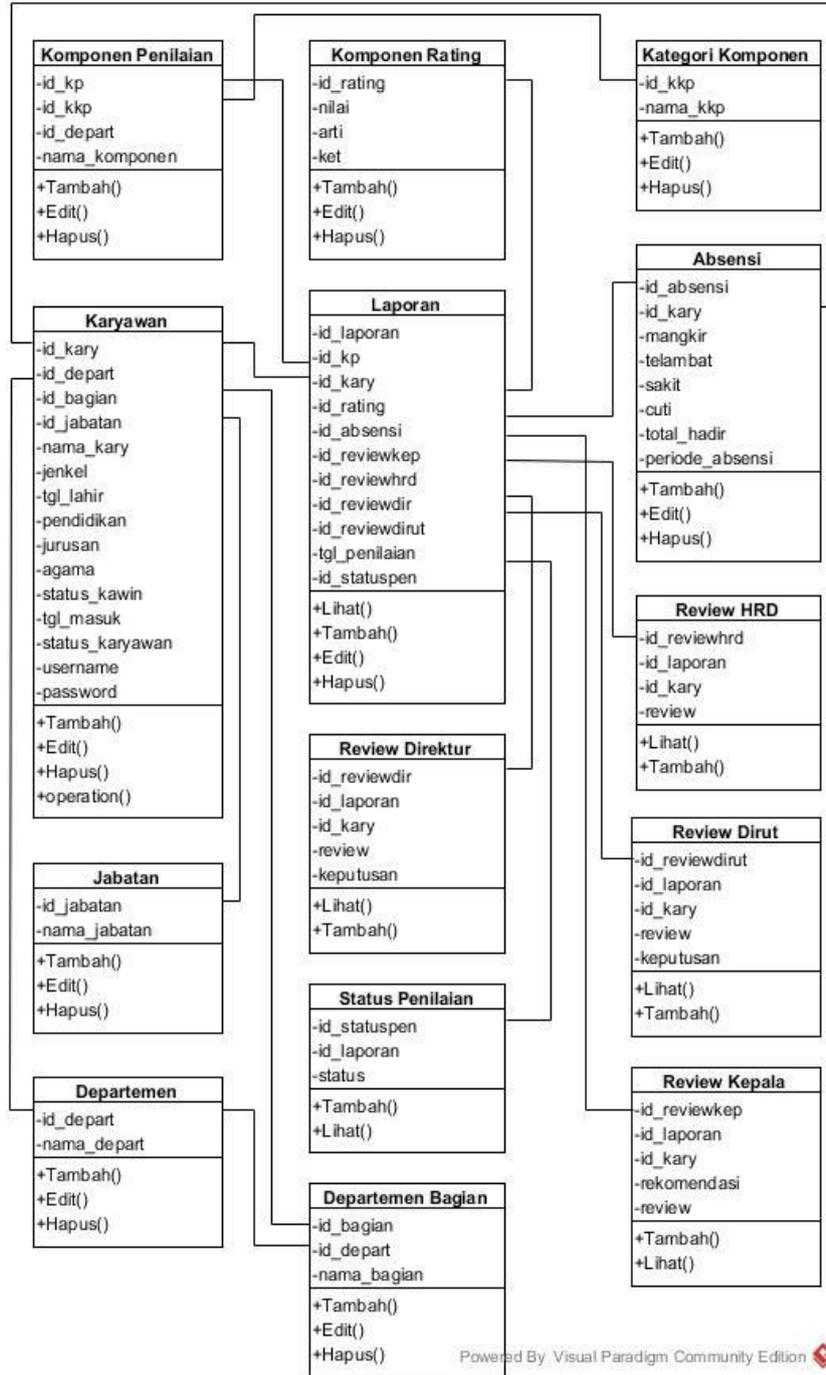
Berikut ini adalah Usecase Diagram yang dibuat untuk menggambarkan sistem yang baru :



Gambar 3 Usecase Diagram

4.2 Class Diagram

Kebutuhan data untuk perancangan perangkat lunak dapat digambarkan dengan class diagram sebagai berikut :



Gambar 4. Class Diagram

5. Penutup

5.1 KESIMPULAN

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

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

5.2 SARAN

Adapun saran yang diberikan agar sistem yang telah dibangun dapat objektif dan lebih baik lagi, adalah sebagai berikut ;

1. Penilaian Kinerja memang sudah seharusnya dilaksanakan sesuai dengan standar masing-masing perusahaan. Tujuannya tentu saja agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan terus dinilai kualitasnya sehingga karyawan dapat berguna untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu, penilaian kinerja harus menjadi lebih baik lagi dengan memberikan penilaian seadil-adilnya secara objektivitas bukan subyektivitas dengan cara penilaian kinerja yang sudah ada.
2. Penilaian kinerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, oleh karena itu perusahaan diharapkan untuk lebih memberikan perhatian mengenai penilaian kinerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sehingga motivasi kerja karyawan dapat dan lebih termotivasi sehingga tidak terjadi penurunan motivasi kerja yang dapat menghambat proses kerja, kemudian agar visi dan misi karyawan dan perusahaan dapat tercapai, walaupun keterkaitan kedua variabel ini cukup kuat, tetapi faktor ini merupakan salah satu faktor terpenting bagi penciptaan motivasi kerja karyawan yang optimal.
3. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan sistem informasi penilaian kinerja ini perlu pengembangan lagi dalam hal desain aplikasi agar tampilannya lebih menarik dan tersedia cetak laporan dalam berbagai jenis media, seperti PDF, Microsoft Word, dan lainnya.

Demikian saran-saran yang penulis ajukan, semoga dengan saran tersebut Sistem Informasi Penilaian Kinerja di PT BPR Universal Sentosa Jambi dapat di implementasikan dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

1. A.S ,Rosa ;& Shalahuddin, M. 2015. *Rekayasa Perangkat Lunak Terstruktur Dan Berorientasi Objek*. Cetakan Ketiga. Bandung : Informatika Bandung.
2. Fatta, Al, Hanif. 2007. *Analisis Dan Perancangan Sistem Informasi Untuk Keunggulan Bersaing Perusahaan & Organisasi Modern*. <https://books.google.co.id/books> .Yogyakarta :ANDI.
3. Hasibuan, M. SP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara
4. Jogiyanto, H. M. 2008. *Metodologi Penelitian Sistem Informasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
5. Laudon, C, Kenneth ;& Laudon, C Jane. 2008. *Sistem Informasi Manajemen*. Chriswan Sungkono (penterjemah). <https://books.google.co.id/books>. Jakarta : SALEMBA EMPAT.
6. Lili, Asep. 2011. *Pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan di PT.BPR syariah PNM Al Ma'soem* Tesis Terpublikasi. Universitas Komputer Bandung.
7. NOE, Hollenbeck. Gerhart & Wright. 2013. *Human Resource Management: gaining a competitive advantage*.
8. Nugroho, Adi. 2010. *Rekayasa Perangkat Lunak Berorientasi Objek Dengan Metode Usdp*.<https://books.google.co.id/books>. Yogyakarta : ANDI.
9. Pressman, S, Roger. 2002. *Rekayasa Perangkat Lunak*. LN Harnaningrum (penterjemah). Yogyakarta: ANDI
10. Sedarmayanti, A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar Maju
11. Setiawan, Andri. 2012. *Sistem informasi penilaian kinerja karyawan berbasis web di PT.INTI (persero) Bandung* Tesis Terpublikasi. Bandung. Universitas Komputer Bandung.
12. Siagian, S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara
13. Silvanita, Ktut. 2009. *Bank Dan Lembaga Keuangan Lain*. Jakarta :Penerbit Erlangga.
14. Sutabri, Tata. 2005. *Sistem Informasi Manajemen*. Cetakan ANDI OFFSET. Yogyakarta :ANDI.
15. Tohari, Hamim. 2014. *Analisis Serta Perancangan Sistem Informasi Melalui Pendekatan UML*. Yogyakarta :ANDI.
16. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998. Pasal 1. Ayat (5). *Tentang Bank Perkreditan Rakyat*
17. Usman, Rachmadi. 2003. *Aspek – Aspek Hukum Perbankan Indonesia*. <https://books.google.co.id/books>. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
18. Wibowo, S. E., & Phil, M. 2007. *Manajemen kinerja*. Jakarta : Penerbit Raja Grafindo Pers