

Sistem Informasi Evaluasi Kinerja Berbasis Web (Studi Kasus: STMIK PROVISI)

Victor Gayuh Utomo^{1*)}, Toni Wijanarko Adi Putra²

^{1,2}Jurusan Program Studi Teknik Informatika, STMIK PROVISI, Semarang
email: ¹victor.utomo@gmail.com, ²toni@provisi.ac.id

Abstrak - Tantangan yang dihadapi organisasi yang berorientasi pada laba maupun non-laba makin kompleks dewasa ini. Bagian-bagian dalam organisasi memerlukan suatu ukuran kinerja untuk mendapatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan. Pada kenyataannya, penilaian kinerja yang ada masih dilakukan secara manual, sehingga perlu dikembangkan suatu sistem informasi berbasis komputer untuk menampung laporan kegiatan tiap-tiap pegawai, untuk memudahkan bagi pimpinan untuk melakukan penilaian secara langsung. Penelitian dikerjakan dengan menggunakan metode rekayasa sistem berbasis komputer melalui SDLC (System Development Life Cycle). SDLC terdiri dari *Analysis, Design, Implementation, Testing* dan *Evaluation*. Aplikasi dibangun berbasis web untuk memudahkan pegawai untuk menggunakannya. Sistem yang dihasilkan berupa aplikasi Sistem Penilaian Kinerja memungkinkan setiap pegawai memasukkan target dan sasaran kegiatannya, atasan dapat memberikan penilaiannya dan laporan kinerja dapat langsung tersaji.

Kata Kunci - Sistem Penilaian Kinerja, web, sasaran kerja

I. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai atau dapat disebut prestasi kerja adalah hasil kerja (pencapaian hasil produksi) berupa kualitas dan kuantitas barang dan jasa yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan proses kerja yang dilakukan sesuai dengan tugas dan tanggung yang diberikan kepadanya [1].

Manfaat penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara objektif, tepat dan didokumentasikan secara baik cenderung menurunkan potensi penyimpangan yang dilakukan karyawan, sehingga kinerjanya diharapkan harus bertambah baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan perusahaan. Di samping itu penilaian kinerja karyawan merupakan sarana untuk memperbaiki karyawan yang tidak melakukan tugasnya dengan baik dan membuat karyawan mengetahui posisi dan perannya dalam menciptakan tercapainya tujuan perusahaan. Hal tersebut akan menambah motivasi karyawan [2]. Hal ini penting karena motivasi adalah salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan [3]. Pengukuran kinerja juga juga meningkatkan kestabilan posisi organisasi pada lingkungan kerja yang kompetitif [4].

Metode *self-appraisal* merupakan teknik penilaian kinerja yang dilakukan sendiri oleh pegawai, terutama yang berkaitan dengan potensi yang dimiliki untuk pelaksanaan kerja di masa mendatang. Cara penilaian seperti ini sangat cocok apabila dimaksudkan untuk meningkatkan pengembangan diri

pegawai yang bersangkutan. Apabila pegawai menilai diri sendiri, sikap mempertahankan diri yang umumnya ditunjukkan pada saat penilaian dilakukan oleh atasan tidak akan muncul dan sebaliknya upaya untuk menganalisis potensi diri dan mengembangkannya akan lebih terlihat.

Di samping itu, hasil *self-appraisal* juga berguna bagi lembaga untuk mengetahui area kelemahan kompetensi pegawai dalam proses analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan. Manfaat paling menonjol dari metode ini adalah keterlibatan pegawai dalam proses penilaian dan komitmen mereka terhadap proses pengembangan [5].

STMIK PROVISI Semarang sebagai sebuah institusi perguruan tinggi belum memiliki sarana penilaian kinerja yang memadai. Penilaian selama ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada mahasiswa untuk menilai kinerja dosen pengampu dan tenaga administrasi kependidikan. Hal ini dirasa tidak mencukupi karena beberapa alasan. Alasan pertama adalah bahwa penilaian dari mahasiswa terhadap dosen terbatas pada pengajaran saja. Padahal dosen memiliki kewajiban melakukan tridarma (meliputi pengajaran, penelitian dan pengabdian terhadap masyarakat) dan kewajiban lain pada institusi (misalnya menduduki jabatan struktural). Alasan kedua adalah bahwa sebagai organisasi tidak hanya dosen yang perlu dinilai kinerjanya. Seluruh pegawai perlu dinilai kinerjanya. Penelitian ini mengusulkan sebuah sistem informasi berbasis komputer berupa aplikasi Sistem Penilaian Kinerja Berbasis Web untuk mendukung proses penilaian kinerja yang bersifat *self-appraisal*.

II. TINJAUAN STUDI

Penelitian terkait dengan sistem penilaian kinerja terutama pada perguruan tinggi sudah pernah dilakukan oleh Mahmudi [6]. Penelitian oleh Mahmudi dilakukan pada STIE YPPI Rembang. Penelitian dilakukan dengan merancang sebuah sistem informasi penilaian kinerja berbasis web. Penilaian terhadap dosen dan karyawan dilakukan oleh mahasiswa, rekan sejawat dan atasan langsung. Proses penilaian dilakukan mengganti proses penyebaran kuesioner secara manual dengan secara elektronik melalui web. Kelebihan yang diperoleh adalah pada proses perhitungan hasil kuesioner yang dapat dilakukan secara otomatis.

Penelitian oleh Putra dan Kumaladewi [7] dilakukan pada Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. Penilaian terhadap dosen dilakukan oleh mahasiswa, dosen, kepala program studi dan dekan. Proses

*) penulis korespondensi

penilaian dilakukan dengan mengganti proses penyebaran kuesioner secara manual dengan secara elektronik melalui *web* dan juga dengan dikaitkan secara otomatis dengan proses validasi *registrasi* mahasiswa. Kelebihan yang diperoleh terdapat pada proses perhitungan hasil kuesioner yang dapat dilakukan secara otomatis dan kepastian proses mahasiswa untuk melakukan input.

Penelitian ini mengambil studi kasus pada STMIK PROVISI Semarang yang penilaian dilakukan terhadap pegawai dan dosen dan dilakukan oleh atasan langsung. Penilaian dilakukan tidak dengan menggunakan kuesioner tapi dengan menilai pencapaian terhadap sasaran kerja yang telah ditetapkan oleh pegawai sendiri. Atasan langsung juga melakukan penilaian perilaku yang terdiri dari 8 unsur yaitu kejujuran, kesetiaan, ketaatan, prestasi kerja, tanggung jawab, kerjasama, kepemimpinan dan prakarsa.

III. METODE PENELITIAN

A. Pengumpulan Data

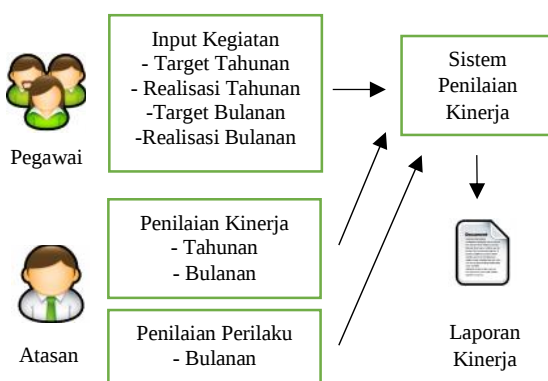
Pengumpulan data pada penelitian ini terbagi atas dua bagian yaitu pengumpulan data primer dan pengumpulan data sekunder.

1. Pengumpulan Data Primer. Terdiri dari wawancara yaitu dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada *civitas* akademik STMIK PROVISI Semarang dan observasi yaitu dengan melakukan pengamatan langsung ke lapangan melalui proses penilaian kinerja dosen selama satu semester.
2. Pengumpulan data sekunder. Dilakukan dengan melakukan studi kepustakaan dengan mempelajari beberapa dokumen (data survei) dan literatur yang terkait.

B. Analisis Kebutuhan

Analisis kebutuhan dilakukan untuk memperoleh masukan perancangan yang berupa diagram arus data dari aplikasi yang akan dikembangkan. Dari diagram ini tertuang kebutuhan rekayasa sistem yang meliputi perangkat lunak, perangkat keras, *server* dan jaringan yang diperlukan dalam perancangan dan implementasi sistem penilaian kinerja ini.

Sistem yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sistem penilaian kinerja pegawai. Sistem ini dibangun berbasis web yang dapat menghasilkan laporan kinerja tiap individu pegawai. Skema aplikasi sistem penilaian kinerja ditunjukkan pada gambar 1.



Gbr. 1 Skema aplikasi sistem penilaian kinerja

Sistem akan terhubung dengan *server* basis data yang berguna untuk menyimpan data kegiatan kinerja pegawai dalam bentuk digital. Basis data akan menyimpan data kinerja pegawai yang nantinya dapat dipanggil kembali oleh pimpinan untuk diberikan penilaian. Data kinerja yang sudah dinilai oleh pimpinan tidak bisa diubah lagi oleh pegawai, kecuali pimpinan menghendaki untuk memperbaiki laporannya. Selain penilaian, pimpinan juga dapat memberikan suatu catatan yang berkaitan dengan laporan kinerja pegawai tersebut.

C. Perancangan Aplikasi Sistem Penilaian Kinerja

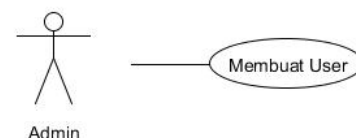
Perancangan dilakukan berdasarkan hasil analisis kebutuhan. Tahap ini akan menghasilkan spesifikasi aplikasi dan terbentuknya rancangan aplikasi Sistem Penilaian Kinerja. Pada sistem ini terdapat dua jenis pengguna yaitu admin dan pegawai. Skenario penggunaan pada sistem yang diusulkan adalah sebagai berikut

1. Admin membuat *user* pegawai
2. *User* pegawai *login* dengan *user* dan *password* yang sudah dibuat oleh admin
3. Pegawai memasukkan rencana dan realisasi kegiatan tahunan dan bulanan.
4. Jika pegawai memiliki bawahan maka dapat melakukan penilaian terhadap bawahannya.

Proses penilaian akan dilakukan sesuai dengan alur organisasi. Seorang pegawai dapat saja tidak memiliki bawahan dan hanya memiliki atasan atau memiliki bawahan dan sekaligus memiliki atasan atau hanya memiliki bawahan dan tidak memiliki atasan.

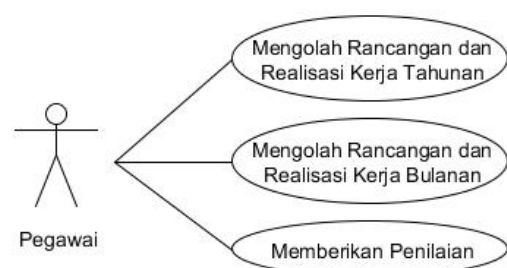
Pada proses penilaian tersebut terjadi proses penilaian berjenjang yaitu pegawai akan dinilai oleh atasan, atasan akan dinilai oleh atasan yang lebih tinggi lagi begitu seterusnya.

Use case alur kerja admin sistem Penilaian Kinerja Berbasis Web dapat dilihat pada gambar 2.



Gbr. 2. Use Case Admin

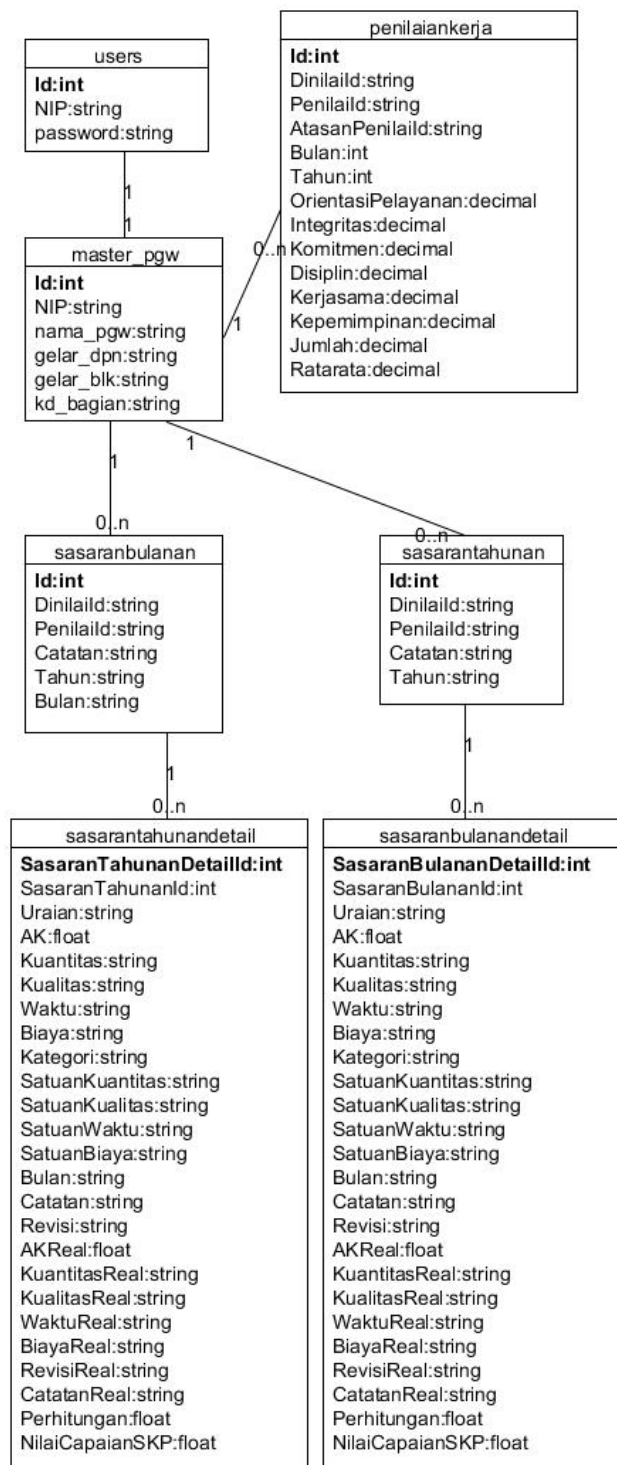
Use case alur kerja pegawai pada sistem Penilaian Kinerja Berbasis Web mencakup baik sebagai pegawai dan atasan dapat dilihat pada gambar 3.



Gbr. 3. Use Case Pegawai

D. Perancangan Data

Pemodelan data pada penelitian ini dibuat dengan menggunakan *class diagram* seperti yang dapat dilihat pada gambar 4.



Gbr. 4. Class Diagram Sistem

Sistem yang dibangun terdiri atas beberapa tabel yang saling berkaitan. Tabel *master_pgw* memiliki relasi dengan tabel *users*. Setiap data pegawai di tabel *master_pgw* akan

memiliki satu data *user* di tabel *users*. Tabel *master_pgw* juga memiliki relasi dengan tabel *sasarantahunan*, *sasaranbulanan* dan *penilaiankerja*. Kunci asing *SasaranTahunanId* pada tabel *sasarantahunandetail* merujuk pada kunci primer *Id* pada tabel *sasaran tahunan*. Kunci asing *SasaranBulanId* pada tabel *sasaranbulanandetail* merujuk pada kunci primer *Id* pada tabel *sasaranbulanan*. Kunci asing *DinilaiId* pada tabel *penilaiankerja* merujuk pada kunci primer *Id* pada tabel *master_pgw*.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari tahap perancangan adalah sebuah aplikasi berbasis web. Berikut beberapa hasil dari sistem yang dibangun.

Pegawai dapat memasukkan data sasaran pada halaman input sasaran. Data yang harus dimasukkan meliputi uraian, luaran, mutu, waktu, dan biaya. Halaman input sasaran dapat dilihat pada gambar 5.

Gbr. 5. Halaman Input Sasaran

Pegawai dapat memasukkan realisasi melalui halaman *input realisasi*. Data yang harus dimasukkan meliputi luaran sesungguhnya, mutu sesungguhnya, waktu sesungguhnya dan biaya sesungguhnya. Halaman *input realisasi* dapat dilihat pada gambar 6.

Gbr. 6. Halaman Input Realisasi

Atasan dapat memberikan penilaian kegiatan melalui halaman penilaian kegiatan. Data yang harus dimasukkan

meliputi nilai dan catatan. Halaman penilaian dapat dilihat pada gambar 7.

Gbr. 7. Halaman Penilaian Kegiatan

Atasan juga dapat memberikan penilaian perilaku melalui halaman penilaian perilaku pegawai. Data yang harus dimasukkan meliputi orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama dan kepemimpinan. Halaman penilaian perilaku dapat dilihat pada gambar 8.

Gbr. 8. Halaman Penilaian Perilaku

Hasil penilaian didapatkan dengan menggabungkan sasaran kegiatan, realisasi kegiatan dan penilaian. Hasil penilaian dapat dilihat pada gambar 9.

scrip: %scrip:unzip:prstaop.pdf?sig=UOLr00030sthan=-a016

1 / 1

PENILAIAN PRESTASI KERJA

STMIK PROVISI Semarang
JALAN ARAKTI PUNJARAN I, Jember 50156 - 31 Desember 2016

1.	YANG DINILAI	
	a. Nama	VICTOR GAYUH UTOMO ST, MUKOM
	b. NIP	01070009
	c. Target/Output	24
	d. Waktu/Output	12 bulan
2.	PELAKSANA PENILAIAN	
	a. Nama	ARIF HUSNAT MUKOM
	b. NIP	01070009
	c. Target/Output	24
	d. Waktu/Output	12 bulan
3.	ATASAN PELAKSANA PENILAIAN	
	a. Nama	ARIF HUSNAT MUKOM
	b. NIP	01070009
	c. Target/Output	24
	d. Waktu/Output	12 bulan

Gbr. 9. Hasil Penilaian Kinerja

Pengujian terhadap sistem dilakukan dengan memberikan masukan tertentu serta melihat hasil yang didapat dari masukan tersebut. Pengujian dilakukan untuk mengetahui kinerja serta kesesuaian fungsi dari perangkat lunak yang dikembangkan. Hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel I.

TABEL I
HASIL PENGUJIAN SISTEM

Id Kasus Uji	Input Pengujian	Output yang Diharapkan	Hasil yang Diperoleh	Kesimpulan
UC-1	Menambah Pegawai	Pegawai dapat ditambah	Sesuai harapan	Berhasil
	Mengubah Pegawai	Pegawai dapat diubah	Sesuai harapan	Berhasil
UC-2	Menambah sasaran kegiatan tahunan	Sasaran kegiatan tahunan dapat ditambah	Sesuai harapan	Berhasil
	Mengubah sasaran kegiatan tahunan	Sasaran kegiatan tahunan dapat diubah	Sesuai harapan	Berhasil
	Mengubah realisasi kegiatan tahunan	Realisasi kegiatan tahunan dapat diubah	Sesuai harapan	Berhasil
	Menambah sasaran kegiatan bulanan	Sasaran kegiatan bulanan dapat ditambah	Sesuai harapan	Berhasil
	Mengubah sasaran kegiatan bulanan	Sasaran kegiatan bulanan dapat diubah	Sesuai harapan	Berhasil
	Mengubah realisasi kegiatan bulanan	Realisasi kegiatan bulanan dapat diubah	Sesuai harapan	Berhasil
	Menilai kegiatan tahunan	Kegiatan tahunan mendapatkan nilai	Sesuai harapan	Berhasil
	Menilai kegiatan bulanan	Kegiatan bulanan mendapatkan nilai	Sesuai harapan	Berhasil
	Mengubah penilaian perilaku bulanan	Perilaku bulanan mendapatkan nilai	Sesuai harapan	Berhasil

Id Kasus Uji	Input Pengujian	Output yang Diharapkan	Hasil yang Diperoleh	Kesimpulan
	Mencetak laporan penilaian	Laporan penilaian tercetak	Sesuai harapan	Berhasil

Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Berbasis Web memberikan kesempatan bagi pegawai untuk menentukan kegiatannya sendiri, baik dalam sasaran maupun realisasi. Atasan dapat melihat catatan kegiatan dari pegawai dan memberikan penilaian. Hal ini sesuai dengan prinsip *self-appraisal* yang hendak dikembangkan di STMIK PROVISI.

Sistem yang dikembangkan juga memungkinkan pegawai untuk menentukan kegiatannya sendiri sesuai dengan tugas dan kewajibannya. Atasan pun menilai sesuai dengan kegiatan pegawai yang bervariasi dan tidak statis seperti penilaian dengan menggunakan kuesioner.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang dicapai yaitu aplikasi Penilaian Kinerja Berbasis Web, maka kesimpulan yang diambil adalah sebagai berikut

1. Sistem dapat digunakan untuk memasukkan kegiatan tahunan dan bulanan pegawai.
2. Sistem dapat digunakan untuk memasukkan sasaran dan realisasi dalam kegiatan pegawai.
3. Sistem dapat digunakan untuk memasukkan penilaian kegiatan dan penilaian perilaku bulanan pegawai.
4. Sistem dapat secara otomatis menghasilkan laporan kinerja.

Memahami kelemahan dalam penelitian ini, maka berikut adalah saran untuk pengembangan berikutnya

1. Sistem menggunakan periode yang lebih sesuai dengan keperluan akademis yaitu sesuai dengan kalender akademis.
2. Laporan kinerja bagi dosen, dapat pula menghasilkan laporan kinerja yang sesuai dengan laporan BKD dosen.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Direktorat Riset dan Pengabdian Masyarakat Direktorat Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi yang telah memberikan dana hibah bagi terlaksananya penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Mangkunegara, A. P., 2010. Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia. PT. Rineka Aditama
- [2] Murti, W.A. dan Hudiwinarsih, G., 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, 2(2).
- [3] Machmud, R., 2003. Hubungan Sistem Informasi Manajemen dan Pelayanan dengan Kinerja Pegawai Pada Rutan Makassar. *Jurnal Capacity STIE AMKOP Makassar*, 9(1).
- [4] Iveta, G., 2012. *Human Resources Key Performance Indicators. Journal of Competitiveness*, 4(1).
- [5] London, M. dan Wohlers, A. J., 1991. *Agreement Between Subordinate and Self-Ratings in Upward Feedback. Personnel Psychology*, 44(2).
- [6] Mahmudi, A.A., 2015. Sistem Informasi Penilaian Kinerja Dosen dan Karyawan Berbasis Web. *Surya Informatika*, 1(1).
- [7] Putra, S. J. dan Kumaladewi, M., 2011. Sistem Informasi Evaluasi Kinerja Dosen (Studi Kasus: Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta). *Studi Informatika : Jurnal Sistem Informasi*, 4(2).