Jurnal Ilmiah Komputer dan Informatika (KOMPUTA)
Edisi. .. Volume. ... Bulan 20.. ISSN : 2089-9033

PEMBANGUNAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI PT. SURYA BAHANA MAHKOTA

Dicky Shandy Canadia

Teknik Informatika – Universitas Komputer Indonesia
Jl. Dipatiukur 112-114 Bandung
E-mail : Dickyshandy3@gmail.com

ABSTRAK

PT. Surya Bahana Mahkota adalah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan, perbaikan dan suku cadang untuk produk mobil suzuki untuk daerah Nusa Tenggara Timur. Salah satu cara untuk mencapai tujuan perusahaan adalah memiliki sumber daya manusia yang berkompeten, namun bagi perusahaan tidak mudah dalam mendapatkan sumber daya manusia (SDM) yang mampu mencapai tujuan tersebut. Masalah yang terjadi pada saat ini adalah dalam proses perekrutan pegawai masih sering terjadi ketidaksesuaian antara jumlah dan kriteria pegawai yang dibutuhkan dengan yang diterima oleh perusahaan dikarenakan perencanaan SDM yang dilakukan kurang efektif sehingga menyebabkan penerimaan jumlah pegawai yang diterima terkadang melebihi dari jumlah pegawai yang dibutuhkan dan proses penyelenggaraan evaluasi kinerja pegawai yang dilakukan oleh pihak departemen sumber daya manusia masih kurang tepat dan sangat diragukan hasilnya karena evaluasi masih dilakukan oleh atasan berdasarkan kebijakan pribadi atasan itu sendiri.

Proses perekrutan pegawai menggunakan metode *Weighted Product* (WP). Metode *Weighted Product* merupakan pengambilan keputusan dengan cara perkalian untuk menghubungkan rating atribut, dimana rating setiap atribut harus dipangkatkan dulu dengan bobot atribut yang bersangkutan. Metode yang digunakan dalam proses evaluasi kinerja pegawai adalah metode 360 derajat yang mana metode penilaian kinerja yang memungkinkan pegawai untuk memperoleh penilaian dari segala arah, dari atasan, bawahan dan rekan kerjanya.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, sistem ini sudah mampu membantu Manager departemen sumber daya manusia dalam menentukan perencanaan SDM yang efektif dan tepat dalam melakukan proses perekrutan pegawai baru dan cukup memudahkan untuk menentukan keputusan pegawai yang paling tepat yang dibutuhkan oleh perusahaan. Selain itu sistem ini juga bisa membantu untuk menyelenggarakan proses evaluasi kinerja pegawai yang lebih objektif dan mempermudah Manager dalam pengambilan keputusan untuk pemberian kompensasi kenaikan gaji, promosi jabatan dan pemutusan hubungan kerja kepada pegawai.

Kata kunci : Perekrutan, Penilaian Kinerja, Metode 360 derajat, *Weighted Product*.

1. PENDAHULUAN

PT. Surya Bahana Mahkota adalah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan, perbaikan dan suku cadang untuk produk mobil suzuki untuk daerah Nusa Tenggara Timur. PT. Surya Bahana Mahkota didirikan dalam rangka memperluas jaringan penjualan, perbaikan dan suku cadang dengan tujuan untuk meningkatkan pelayanan dan memenuhi kepuasan konsumen dan calon konsumen secara maksimal. Salah satu cara untuk mencapai tujuan perusahaan adalah memiliki sumber daya manusia yang berkompeten, namun bagi perusahaan tidak mudah dalam mendapatkan sumber daya manusia (SDM) yang mampu mencapai tujuan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan Bapak Theo Pareira selaku Manager *Human Resources Department* (HRD) di PT. Surya Bahana Mahkota, bahwa masalah pada saat ini adalah dalam proses perekrutan pegawai yang dilakukan pihak HRD masih sering terjadi ketidaksesuaian antara jumlah dan kriteria pegawai yang dibutuhkan dengan yang diterima oleh perusahaan dikarenakan perencanaan sumber daya manusia yang dilakukan tidak efektif seperti kurang jelasnya informasi kebutuhan dan syarat dasar sumber daya manusia yang sedang dibutuhkan masih berdasarkan perkiraan - perkiraan saja sehingga menyebabkan penerimaan jumlah pegawai yang diterima terkadang melebihi dari jumlah pegawai yang dibutuhkan. Hal ini tentunya menyulitkan Manager dalam menentukan keputusan merekrut pegawai mana yang paling tepat untuk ditempatkan di jabatan yang diperlukan karena terkadang pegawai yang diterima mempunyai syarat kriteria yang hampir sama yang dapat menimbulkan

masalah kelebihan pegawai dan akibatnya terjadi penumpukan pegawai serta kendala dalam melakukan proses penempatan jabatan pegawai, dan juga sebaliknya pegawai yang diterima terkadang tidak sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan, baik dari latar belakang pendidikan maupun keahliannya, sehingga jika hal tersebut terjadi akan membuat pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja, contohnya terdapat seorang pegawai yang ditempatkan pada jabatan Manager Service akan tetapi pegawai tersebut tidak dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik karena latar belakang pendidikan dan keterampilan yang dimiliki berbeda dengan keterampilan untuk jabatan tersebut yang berdampak pada kinerjanya dan bisa terjadi pemutusan hubungan kerja secara dini maka akibatnya akan terjadi kekosongan jabatan. Hal ini tentu membuat pihak perusahaan harus melakukan proses perekrutan kembali yang membutuhkan waktu cukup lama dan biaya yang tidak sedikit pula sehingga menimbulkan kerugian yang akan menyebabkan tidak tercapai tujuan perusahaan di masa yang akan datang.

Masalah lainnya adalah proses evaluasi kinerja pegawai yang masih kurang tepat dan sangat diragukan hasilnya karena evaluasi kinerja masih dilakukan oleh atasan berdasarkan persepsi dan kebijakan pribadi atasan itu sendiri. Akibatnya proses perhitungan evaluasi kinerja seperti ini tentu bisa saja memicu terjadinya penyimpangan seperti seorang atasan secara pribadi tidak senang dengan pegawai tertentu sehingga memberikan nilai dan membuat keputusan yang negatif bahkan sampai pemutusan hubungan kerja padahal pegawai tersebut kinerjanya cukup baik apabila dinilai secara objektif, begitu juga sebaliknya pegawai yang kinerja dan nilainya kurang baik apabila atasannya senang dengan pegawai tersebut bisa saja atasan memberikan keputusan yang baik kepada pegawai tersebut. Pegawai tidak pernah mengetahui detail perhitungan hasil evaluasi kinerjanya sehingga keadaan ini membuat nasib pegawai sangat tergantung pada atasannya dan tidak jarang juga hal ini menyebabkan hubungan antara atasan dengan pegawainya menjadi kurang harmonis karena pegawai tidak puas atas keputusan yang diambil atasan sebab hasil penilaiannya tidak jelas. Hasil evaluasi kinerja yang tidak jelas perhitungan dan diragukan hasilnya tentu dapat menghambat proses pemberian kompensasi kenaikan gaji, promosi jabatan kepada pegawai serta pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan permasalahan diatas maka dibutuhkan suatu sistem informasi manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu Manager HRD dalam menentukan perencanaan sumber daya manusia yang efektif agar tepat dalam melakukan proses perekrutan pegawai dan melakukan penyelenggaraan evaluasi kinerja pegawai yang objektif serta memudahkan Manager dalam pengambilan keputusan yang didasarkan pada informasi yang ada dengan judul "Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia di PT. SURYA BAHANA MAHKOTA".

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, maka Maksud dari penelitian ini adalah untuk membangun Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia di PT. Surya Bahana Mahkota.

Sedangkan tujuan yang akan dicapai dalam penelitian dan pembangunan sistem informasi manajemen ini adalah:

1. Membantu Manager HRD dalam menentukan perencanaan SDM yang efektif agar tepat dalam melakukan proses perekrutan pegawai serta memudahkan dalam menentukan keputusan pegawai mana yang paling tepat dan berkompeten untuk direkrut demi tercapainya tujuan perusahaan**.**
2. Membantu Manager HRD untuk menyelenggarakan proses evaluasi kinerja pegawai yang objektif sehingga perhitungannya menghasilkan penilaian yang tepat dan mempermudah dalam pengambilan keputusan yang didasarkan pada informasi hasil evaluasi kinerja untuk pemberian kompensasi kenaikan gaji, promosi jabatan dan pemutusan hubungan kerja**.**

2. ISI PENELITIAN

2.1 Landasan Teori

Dasar-dasar teori dalam pembangunan sistem informasi manajemen sebagai bahan acuan. Berisi teori-teori yang bisa dijadikan dasar dan acuan dalam perancangan sistem informasi manajemen sumber daya manusia pada PT. Surya Bahana Mahkota. Dalam sistem informasi manajemen SDM ini melibatkan berbagai sumber dan kajian teori diantaranya mengenai metode *Weighted Product* (WP) sebagai metode untuk perekrutan pegawai dan metode 360 derajat untuk proses evaluasi kinerja pegawai. Berikut ini akan dibahas mengenai teori yang menjadi sumber kajian ilmu dari sistem informasi manajemen SDM.

2.1.1 Pengertian Sistem

Suatu sistem sangatlah dibutuhkan dalam suatu perusahaan atau instansi pemerintahan, karena sistem sangatlah menunjang terhadap kinerja perusahaan atau instansi pemerintah, baik yang berskala kecil maupun besar. Supaya dapat berjalan dengan baik diperlukan kerjasama diantara unsur - unsur yang terkait dalam sistem tersebut. Ada berbagai pendapat yang mendefinisikan pengertian sistem, seperti dibawah ini :

"*Sistem adalah suatu jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan , berkumpul bersama-sama untuk melakukan suatu*

kegiatan atau untuk menyelesaikan suatu sasaran yang tertentu".[3]

Istilah sistem secara umum dapat didefinisikan sebagai kumpulan elemen - elemen yang saling terkait dan bekerja sama atau yang dihubungkan dengan cara-cara tertentu sehingga membentuk satu kesatuan untuk melaksanakan suatu fungsi guna mencapai suatu tujuan. Sistem mempunyai karakteristik atau sifat – sifat tertentu, yaitu : Komponen Sistem, Batasan Sistem, Lingkungan Luar Sistem, Penghubung Sistem, Masukan Sistem, Keluaran Sistem, Pengolahan Sistem dan Sasaran Sistem.[3]

2.1.2 Pengertian Informasi

Informasi merupakan kumpulan data yang diolah menjadi bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti bagi yang menerimanya. Tanpa suatu informasi, suatu sistem tidak akan berjalan dengan lancar dan akhirnya bisa mati. Suatu organisasi tanpa adanya suatu informasi maka organisasi tersebut tidak bisa beroperasi. Dengan kata lain sumber dari informasi adalah data. Data menggambarkan suatu kejadian yang sedang terjadi, dimana data tersebut akan diolah dan diterapkan dalam sistem menjadi input yang berguna dalam suatu sistem.[3]

Informasi adalah hasil pengolahan data dari satu atau berbagai sumber, yang kemudian diolah, sehingga memberikan nilai, arti, dan manfaat. Kegunaan informasi adalah untuk mengurangi ketidakpastian di dalam proses pengambilan keputusan tentang suatu keadaan. Suatu informasi dikatakan bernilai bila manfaatnya lebih efektif dibandingkan dengan biaya untuk mendapatkan informasi tersebut.[4]

2.1.3 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa Perancis kuno, yaitu manajemen yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Secara umum manajemen juga dipandang sebagai sebuah disiplin ilmu yang mengajarkan tentang proses untuk memperoleh tujuan organisasi melalui upaya bersama dengan sejumlah orang atau sumber milik organisasi. Dalam hal ini manajemen dibedakan menjadi 3 bentuk karakteristik, diantaranya : Sebuah proses atau seri dari aktivitas yang berkelanjutan dan berhubungan, Melibatkan dan berkonsentrasi untuk mendapatkan tujuan organisasi, Mendapatkan hasil-hasil ini dengan berkerja sama dengan sejumlah orang dan memanfaatkan sumber-sumber dimiliki si organisasi.[6]

2.1.4 Pengertian Sistem Informasi Manajemen (SIM)

Sistem informasi manajemen adalah suatu sistem yang biasanya diterapkan dalam suatu organisasi untuk mendukung pengambilan keputusan dan informasi yang dihasilkan dibutuhkan oleh semua tingkatan manajemen atau dengan kata lain teknik pengelolaan informasi dalam suatu organisasi.[3]

Sistem Informasi Manajemen (SIM) juga dapat didefinisikan sebagai suatu sistem berbasis komputer yang digunakan untuk menyajikan informasi untuk mendukung operasi, manajemen, dan pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi. Biasanya SIM menghasilkan informasi untuk memantau kinerja, memelihara koordinasi, dan menyediakan informasi untuk operasi organisasi. Informasi laporan yang dihasilkan oleh SIM tersebut tersedia dalam bentuk laporan periodik, laporan ikhtisar, dan laporan perbandingan. Sebagai tambahan, terkadang SIM juga menyediakan laporan yang dapat diminta sewaktu - waktu dan pemakai dapat mengatur sendiri tata letak informasi yang diperlukan.[5]

Adapun tahapan dalam sistem informasi manajemen (SIM) dengan menggunakan siklus PDCA seperti pada Gambar 1.



Gambar 1. Siklus PDCA

Siklus PDCA adalah metode sistematis untuk perbaikan proses terus – menerus didasarkan pada prinsip bahwa kita perlu mengerti situasi atau proses sebelum memperbaikinya. Berdasarkan **Error! Reference source not found.** siklus PDCA diatas terdapat 4 kegiatan yaitu *Plan, Do, Check* dan *Action.* Berikut adalah penjelasan dari masing – masing kegiatan siklus PDCA :

1. *Plan*, tahap *plan* adalah tahap untuk menetapkan target atau sasaran yang ingin dicapai dalam peningkatan proses ataupun permasalahan yang ingin dipecahkan, kemudian menentukan metode yang akan digunakan untuk mencapai target atau sasaran yang telah ditetapkan tersebut.
2. *Do*, tahap *do* adalah tahap penerapan atau melaksanakan semua yang telah direncanakan di tahap *plan* termasuk menjalankan proses-nya, serta melakukan pengumpulan data (*data collection*) yang kemudian akan digunakan untuk tahap *check* dan *act.*

3. *Check*, tahap *check* adalah tahap pemeriksaan dan peninjauan ulang serta mempelajari hasil-hasil dari penerapan di tahap *do*. Melakukan perbandingan antara hasil aktual yang telah dicapai dengan target yang ditetapkan dan juga ketepatan jadwal yang telah ditentukan.
4. *Act*, tahap act adalah tahap untuk mengambil tindakan yang seperlunya terhadap hasil-hasil dari tahap check. Terdapat 2 jenis tindakan yang harus dilakukan berdasarkan hasil yang dicapainya, antara lain :
   a. Tindakan perbaikan (*Corrective Action*) yang berupa solusi terhadap masalah yang dihadapi dalam pencapaian target, Tindakan perbaikan ini perlu diambil jika hasilnya tidak mencapai apa yang telah ditargetkan.
   b. Tindakan standarisasi (*Standardization Action*) yaitu tindakan untuk men-standarisasi-kan cara ataupun praktek terbaik yang telah dilakukan , tindakan Standarisasi ini dilakukan jika hasilnya mencapai target yang telah ditetapkan.

Siklus tersebut akan kembali lagi ke tahap *plan* untuk melakukan peningkatan proses selanjutnya sehingga terjadi siklus peningkatan proses yang terus menerus (*Continuous Process Improvement*).[6]

2.1.5 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia atau sering disebut resources management telah mengalami berbagai perkembangan sejalan dengan semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.[6]

Agar pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia menjadi lebih jelas, maka penulis akan memberikan beberapa definisi dari beberapa ahli sebagai berikut :

Menurut Flippo "Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia, agar tercapai sasaran individu, organisasi dan masyarakat".

Menurut Dassler "Manajemen personalia adalah proses manajemen dalam perencanaan, pengorganisasian, pengisian staf, pengarahan dan pengawasan untuk melaksanakan tugas manajemen dalam aspek manusia atau pegawai".

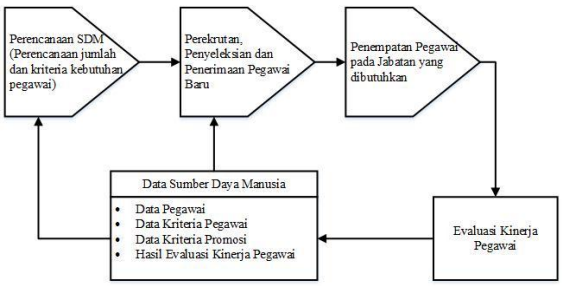
Menurut Hasibuan "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat".

Menurut Simamora "Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja".

2.1.6 Pengertian Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SIMSDM)

Definisi sebuah sistem informasi manajemen sumber daya manusia, istilah yang umum dikenal orang adalah sebuah sistem manusia/mesin yang terpadu (*intregeted*) untuk menyajikan informasi guna mendukung fungsi operasi, manajemen, dan pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi. Sistem ini menggunakan perangkat keras (*hardware*) dan perangkat lunak (*software*) komputer, prosedur pedoman, model manajemen dan keputusan, dan sebuah "*database*".

Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah prosedur sistematik untuk pengumpulan, menyimpan, mempertahankan, menarik dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan keputusan SDM. Dengan kata lain, sistem informasi manajemen SDM mempunyai kemampuan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan atau pilihan banyak orang yang lebih berhubungan dengan aktivitas perencanaan SDM.[6]. Tahapan SIM SDM dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Tahapan SIM SDM

Penjelasan pada gambar tahapan SIM SDM diatas adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan sumber daya manusia.
   Perencanaan merupakan fungsi pertama dari fungsi – fungsi manajemen. Tujuannya adalah untuk mengurangi ketidakpastian dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia merupakan suatu proses dari analisis dan identifikasi terhadap kebutuhan dan tersedianya SDM, sehingga perusahaan dapat menentukan langkah yang harus diambil seperti keputusan untuk menentukan jumlah dan kriteria sumber daya manusia yang dibutuhkan

untuk mengisi kekosongan pekerjaan yang ada di perusahaan.[6]

2. Perekrutan, penyeleksian dan penerimaan pegawai.

   Perekrutan merupakan proses pencarian calon pegawai yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan. Perekrutan yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan. Hasil yang didapatkan dari proses rekrutmen adalah sejumlah pegawai yang akan memasuki proses seleksi, yaitu proses untuk menentukan kandidat yang mana yang paling layak untuk mengisi jabatan tertentu yang tersedia di perusahaan.[6]

3. Penempatan pegawai.

   Penempatan merupakan proses menempatkan pegawai sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dengan persyaratan pekerjaan. Penempatan berkaitan dengan penyesuaian kemampuan dan keterampilan seseorang dengan pekerjaan yang akan dikerjakannya. [6]

4. Evaluasi kinerja pegawai.

   Evaluasi kinerja adalah suatu proses penilaian dan pelaksanaan tugas seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan standar kinerja dan tujuan yang telah ditetapkan. penilaian kinerja dapat ditinjau ke dalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan pegawai pada periode tertentu. Hasil dari evaluasi kinerja ini biasanya digunakan oleh perusahaan untuk menentukan keputusan apa saja yang akan diberikan kepada pegawai yang dievaluasi kinerjanya berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan oleh peusahaan.[6]

Jika hasil yang didapatkan tidak sesuai dengan perencanaan awal yang berdasarkan hasil kinerja pegawai, maka akan dilakukan tindakan untuk perbaikan melalui evaluasi kinerja pegawai yang nantinya hasil evaluasi kinerja dijadikan kembali untuk syarat dan ketentuan dalam perencanaan dan penempatan SDM.

2.1.7 Metode *Weigthted Product* (WP)

Metode WP Merupakan metode pengambilan keputusan dengan cara perkalian untuk menghubungkan rating atribut, dimana rating setiap atribut harus dipangkatkan dulu dengan bobot atribut yang bersangkutan.[7]

WP adalah salah satu analisis multi-kriteria keputusan (multi-criteria decision analysis / MCDA) yang sangat terkenal. Metode multi-kriteria pengambilan keputusan multi-criteria decision making (MCDM). Metode MCDA, yang diberikan adalah satu set terbatas dari alternatif keputusan yang dijelaskan dalam hal sejumlah kriteria keputusan. Setiap alternatif keputusan dibandingkan dengan yang lain dengan mengalikan sejumlah rasio, satu untuk setiap kriteria keputusan. Setiap rasio diangkat ke kekuasaan setara dengan berat relatif dari kriteria yang sesuai.[7]

Konsep perhitungan dengan metode *weighted product* :

1. Menentukan nilai vector S.

Preferensi untuk alternative Si diberikan rumus sebagai berikut :

$$s_i = \prod_{j=1}^{n} X_{ij}^{\ w_j} \quad (1)$$

dengan i = 1,2,…,m dan j = 1, 2, …n.

Dimana:

S : Preferensi alternatif dianologikan sebagai vektor S

X : Nilai kriteria

W : Bobot kriteria/subkriteria

i : Alternatif

j : Kriteria

n : Banyaknya kriteria

2. Melakukan perbaikan bobot terlebih dahulu. bobot awal diperbaiki terlebih dahulu dengan rumus :

$$W_j = \frac{w_j}{\sum w_j} \text{ sehingga } \sum W_j = 1 \quad (2)$$

3. Kemudian dilanjutkan dengan menentukan nilai vektor yang akan digunakan menghitung pereferensi (Vi) untuk perangkingan / pencarian alternatif terbaik dengan rumus berikut :

$$V_i = \frac{\prod_{j=1}^{n} x_{ij}^{\ w_j}}{\prod_{j=1}^{n} (x_{ij}^{\ *})^{w_j}} \quad (3)$$

Keterangan :

V_i = nilai yang terbesar dari alternatif yang terpilih

Π = product

X_{ij} = nilai alternatif ke- i terhadap atribut ke- j

w_j = bobot dari setiap atribut

Sederhananya seperti ini :

$$V_i = \frac{s_i}{s_1 + s_2 + \cdots s_n} \quad (4)$$

4. Setelah melakukan perhitungan preferensi (Vi) diatas kemudian akan memperoleh pilihan alternatif yang paling terbaik dan layak menjadi pilihan terbaik dalam pengambilan keputusan.

2.1.8 Metode 360 Derajat

Metode 360 derajat adalah suatu metode penilaian kinerja yang memungkinkan karyawan untuk memperoleh penilaian dari segala arah, dari atasan, bawahan dan rekan kerjanya. Cara kerja

metode penilaian 360 derajat adalah penilaian seorang karyawan tidak saja diambil dari penilaian atasan langsung ataupun atasan kedua di atasnya, akan tetapi juga dinilai oleh rekan kerja yang satu level maupun dari bawahan yang bersangkutan atau presentase penilaian terbesar tetap berasal dari atasan langsung dan atasan kedua diatasnya.[9]

Manfaat yang akan diperoleh apabila organisasi di Indonesia menerapkan penilaian 360 derajat adalah semua penilaian yang diberikan oleh pimpinan, bawahan, rekan sejawat dan diri sendiri dapat memberikan hasil yang sangat akurat dan obyektif mengenai kinerja pihak yang dinilai. Semua informasi diperoleh dari berbagai sumber (pimpinan dan rekan sejawat) dapat menambah keakuratan dan keobyektifan dalam melakukan penilaian kinerja. Berbagai penilaian kinerja tersebut adalah :

1. Penilaian atasan.
   Istilah atasan yang mengacu pada pimpinan langsung ataupun dua tingkat dari bawahan yang sedang dievaluasi. Banyak perusahaan yang menganggap atasan lebih mengetahui pekerjaan dan kinerja bawahan daripada siapapun dan karena itu organisasi memberikan seluruh tanggung jawab penilaian kepada atasan.
2. Penilaian diri sendiri.
   Penilaian diri sendiri akan terasa efektif apabila dikombinasikan dengan penilaian lainnya. Dengan penilaian ini, karyawan akan menilai dirinya sendiri dan meningkatkan peran aktif dari karyawan tersebut dalam proses penilaian. Kekuatan, kelemahan, pencapaian prestasi dan penilaian kinerja dari diri sendiri menjadi materi penting dari bagian ini.
3. Penilaian rekan sejawat atau anggota tim.
   Penilaian ini dilakukan oleh karyawan yang memiliki level yang sama dengan karyawan yang sedang dinilai. Hal ini akan dapat bekerja efektif pada karyawan yang bekerja dalam suatu tim namun dapat menimbulkan kontroversi pada dinamika tim di masa mendatang.
4. Penilaian bawahan.
   Penilaian oleh bawahan merupakan penilaian yang paling penting dan efektif dikarenakan penilaian ini dilakukan oleh karyawan yang memiliki level lebih rendah dari level karyawan yang dinilai. Penilaian ini menyoroti kemampuan komunikasi dan motivasi. Pendelegasian suatu pekerjaan dan teknik kepemimpinan juga termasuk dalam penilaian ini.

Proses penilaian dilakukan dengan beberapa tahapan. Berikut adalah langkah - langkah dalam proses penilaian :

1. Menentukan kriteria apa saja yang akan dinilai dan bobotnya
2. Menentukan subkriteria
3. Menentukan bobot jenis penilai
4. Menentukan periode penilaian
5. Menentukan penilai dan karyawan yang akan dinilai

Rumus Perhitungan Metode 360 Derajat :

a. Jika hanya ada 1 penilai :

$$Nilai\ Kriteria_{\ i} = \sum_{j=1}^{n} (Nilai\ Subkriteria_{\ ij} * bobot_{\ ij}) \quad (5)$$

Dimana :
Nilai Kriteria $_{I}$ = total nilai dari subkriteria ke-i
Nilai Subkriteria $_{ij}$ = nilai subkriteria dari kriteria ke-i pada bobot ke-j
Bobot $_{ij}$ = tingkat kepentingan (bobot) kriteria ke-j
I = 1,2,3...n; n = jumlah kriteria
j = 1,2,3...m; m = jumlah bobot

b. Jika ada 2 penilai :

$$Nilai\ Kriteria_{\ i} = \sum_{j=0}^{m} \left\{ \sum_{k=1}^{n} (Nilai\ Subkriteria_{ik} * bobot_{\ ik}) \right\} * bobot\ penilai_{\ ij} \quad (6)$$

Keterangan :
Nilai Kriteria $_{i}$ = total nilai dari subkriteria ke-i
Nilai Subkriteria $_{ik}$ = nilai subkriteria dari kriteria ke-i pada bobot ke-k
Bobot $_{ik}$ = tingkat kepentingan (bobot) kriteria ke-k
Bobot penilai = tingkat kepentingan penilai pada kriteria ke-j
i = 1,2,3...n; n = jumlah kriteria
j = 1,2,3...m; m = jumlah bobot penilai
k = 1,2,3...m; m = jumlah bobot

c. Jika penilai bawahan banyak :

$$Nilai\ Kriteria_{\ i} = \sum_{j=0}^{m} \left(\frac{\{\sum_{k=1}^{n} (Nilai\ Subkriteria_{ik} * bobot_{\ ik})\}}{jumlah\ penilai} * bobot\ penilai_{\ ij} \right) \quad (7)$$

Keterangan :
Nilai Kriteria $_{i}$ = total nilai dari subkriteria ke-i
Nilai Subkriteria $_{ik}$ = nilai subkriteria dari kriteria ke-i pada bobot ke-k
Bobot $_{ik}$ = tingkat kepentingan (bobot) kriteria ke-k
Bobot penilai = tingkat kepentingan penilai pada kriteria ke-j
i = 1,2,3...n; n = jumlah kriteria
j = 1,2,3...m; m = jumlah bobot penilai
k = 1,2,3...m; m = jumlah bobot

Untuk hasil akhir penilaian digunakan rumus :

$$Nilai\ Akhir\ Penilaian = \sum_{i=1}^{n} Nilai\ Kriteria_i \quad (8)$$

Keterangan :
Nilai Akhir Penilaian = total nilai dari kriteria ke-i
Nilai Kriteria $_i$ = nilai dari kriteria ke-i
i = 1,2,3...n; n = jumlah kriteria.

2.2. Analisis Masalah

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan Bapak Theo Pareira selaku Manager *Human Resource Departemen*t (HRD) di PT. Surya Bahana Mahkota menyatakan bahwa saat ini perusahaan masih memiliki kendala seperti :

1. Sering terjadi ketidaksesuaian antara jumlah dan kriteria pegawai yang dibutuhkan dengan yang diterima oleh perusahaan pada proses perekrutan yang dilakukan pihak HRD dikarenakan perencanaan SDM yang dilakukan kurang efektif sehingga menyebabkan penerimaan jumlah pegawai yang diterima terkadang melebihi dari jumlah pegawai yang dibutuhkan serta menyulitkan dalam menentukan keputusan merekrut pegawai mana yang paling tepat dan berkompeten.
2. Proses penyelenggaraan evaluasi kinerja pegawai yang dilakukan oleh pihak HRD masih kurang tepat dan sangat diragukan hasilnya karena evaluasi masih dilakukan oleh atasan berdasarkan kebijakan pribadi atasan itu sendiri.

2.3 Tahapan SIM SDM

Tahapan SIM SDM digunakan untuk memberikan gambaran tentang proses yang ada dalam sistem informasi manajemen sumber daya manusia pada PT. Surya Bahana Mahkota. Berikut ini adalah tahapan SIM SDM pada sistem informasi manajemen sumber daya manusia di PT. Surya Bahana Mahkota :

1. Perencanaan sumber daya manusia.
   Tahap awal SIM SDM adalah melakukan tahap perencanaan sumber daya manusia. Pada tahap ini Manager HRD akan melakukan perencanaan dengan menentukan jumlah dan kriteria pegawai yang dibutuhkan untuk mengisi kekosongan jabatan. Namun sebelum menentukan jumlah pegawai yang dibutuhkan, Manager HRD akan melakukan evaluasi syarat dasar yang tepat untuk kriteria yang dibutuhkan oleh jabatan tersebut dan jika sudah menentukan kriteria yang tepat kemudian menentukan jumlah pegawai yang harus diterima untuk menutupi kekosongan jabatan di departemen tersebut.
2. Perekrutan dan seleksi pegawai.
   Setelah Manager HRD menentukan jumlah dan kriteria pegawai yang dibutuhkan maka akan segera dilakukan perekrutan dan penyeleksian pegawai baru oleh Administrasi HRD. Perekrutan dilakukan untuk mendapatkan calon pegawai yang memungkinkan untuk memilih atau menyeleksi calon pegawai sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
3. Penempatan pegawai.
   Kemudian setelah proses perekrutan dan seleksi dilakukan maka selanjutnya akan dilakukan penempatan pada jabatan yang dibutuhkan.
4. Evaluasi kinerja pegawai.
   Setelah pegawai bekerja maka akan dilakukan evaluasi kinerja pegawai yang nantinya hasil evaluasi kinerja pegawai akan dijadikan sebagai dasar acuan dalam menentukan keputusan pemberian kompensasi kenaikan gaji, promosi jabatan, dan pemutusan hubungan kerja kepada pegawai. Jika pada proses evaluasi kinerja menunjukan hasil untuk dilakukannya pemutusan hubungan kerja, maka Administrasi HRD akan melakukan perekrutan dan seleksi pegawai baru kembali untuk mengisi kekosongan jabatan tersebut dan juga sebaliknya jika hasil evaluasi kinerjanya menunjukan hasil yang baik maka akan diberikan kompensasi kenaikan gaji ataupun promosi jabatan serta Administrasi HRD tidak perlu melakukan perekrutan pegawai baru lagi.

Kemudian selanjutnya akan dilakukan evaluasi kembali terhadap hasil dari proses perencanaan dan perekrutan SDM yang telah dilakukan, yaitu dengan cara melakukan evaluasi apakah hasil dari perencanaan SDM yang berupa hasil perekrutan oleh Administrasi HRD sudah sesuai dengan kebutuhan jumlah dan kriteria pegawai yang dibutuhkan perusahaan dan pada proses penempatan akan dilakukan evaluasi apakah proses penempatan telah sesuai atau belum, misalnya telah dilakukan penempatan, apakah kinerja pegawai yang ditempatkan pada jabatan tertentu sudah mampu untuk melakukan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Jika hasil yang didapatkan tidak sesuai dengan perencanaan awal yang berdasarkan hasil kinerja pegawai, maka akan dilakukan tindakan untuk perbaikan melalui evaluasi kinerja pegawai yang nantinya hasil evaluasi kinerja dijadikan kembali untuk syarat dan ketentuan dalam perencanaan dan penempatan SDM.

2.3.1 Analisis Perekrutan dan seleksi menggunakan Metode *Weighted Product* (WP)

Tahapan perekrutan dan seleksi pegawai yang perhitungannya menggunakan metode *Weighted Product* dapat menggunakan siklus PDCA.

1. *Plan*

Tahapan dari perekrutan dan seleksi pegawai yang pertama yaitu sebelum melakukan perekrutan dan seleksi pegawai, Manager HRD terlebih dahulu menentukan bobot dan kriteria, berikut adalah bobot dan kriteria yang ada pada Tabel 1 dan Tabel 2.

Tabel 1 Bobot bilangan *Fuzzy*

Bilangan Fuzzy	**Bobot nilai**
Sangat kurang	1
Kurang	2
Cukup	3
Baik	4
Sangat baik	5

Tabel 2 Kriteria perekrutan dan seleksi

No.	Kriteria	Inisial
1	Tingkat pendidikan	k1
2	Pengalaman Kerja	k2
3	Keterampilan pekerjaan	k3
4	Nilai hasil test tertulis	k4
5	Nilai hasil test wawancara	k5

Untuk kriteria tingkat pendidikan dan pengalaman kerja telah ditentukan bobotnya seperti pada Tabel 4 dan Tabel 5.

Tabel 4 Bobot nilai kriteria tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan	**Bobot nilai**
SMU / SMA / SMK	1
D1	2
D3	3
S1	4
S2	5

Tabel 4 Bobot nilai kriteria pengalaman kerja

Pengalaman kerja	**Bobot nilai**
< 1 tahun	1
> 1 tahun s/d < 3 tahun	2
>3 tahun s/d < 5 tahun	3
5 tahun <	4

2. *Do*

Tahapan selanjutnya dalam proses perekrutan dan seleksi pegawai adalah melakukan perekrutan dan seleksi pegawai. Manager HRD telah menentukan syarat – syarat kriteria perekrutan dan seleksi, selanjutnya akan menentukan bobot dari tiap kriteria yang akan ditentukan berdasarkan kebutuhan pegawai yang dibutuhkan. Contoh data calon pegawai dengan syarat kriterianya masing – masing dan sudah melaksanakan test tertulis dan test wawancara seperti pada Tabel 6.

Tabel 6 Data calon pegawai

Calon Pegawai	Kriteria				
	Tingkat pendidikan	Pengalaman kerja	Keterampilan pekerjaan	Nilai test tertulis	Nilai test wawancara
Budi Santoso	S1	1 tahun	75	85	70
Joko Priyatno	S1	3 tahun	80	75	75
Rekky Setiawan	S2	1 tahun	80	80	75

Data nilai yang terdapat pada Tabel 6, kemudian selanjutnya diperbaiki bobot nilai dari kriteria tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Data calon pegawai yang telah diperbaiki nilai bobot kriteria tingkat pendidikan dan pengalaman kerjanya seperti pada Tabel 7.

Tabel 7 Data calon pegawai yang telah diperbaiki bobotnya

Calon Pegawai	Kriteria				
	Tingkat pendidikan	Pengalaman kerja	Keterampilan pekerjaan	Nilai test tertulis	Nilai test wawancara
Budi Santoso	4	2	75	85	70
Joko Priyatno	4	3	80	75	75
Rekky Setiawan	5	2	80	80	75

Setelah memperoleh data nilai calon pegawai, langkah – langkah dari proses perekrutan dan seleksi pegawai baru dengan menggunakan metode *Weighted Product* adalah sebagai berikut :

1. Tentukan bobot awal dari setiap kriteria yang telah ditentukan, bobot awal ini nilainya dapat berubah – ubah sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan untuk perekrutan dan seleksi pegawai baru. Administrasi HRD menentukan bobot awal untuk masing – masing kriteria yaitu untuk kriteria tingkat pendidikan adalah 3, bobot pengalaman kerja adalah 4, bobot keterampilan pekerjaan adalah 5, bobot hasil tes tertulis adalah 3, dan bobot hasil tes wawancara adalah 5. Adapun bobot awal dari

setiap kriteria memberikan bobot referensi sebagai berikut :
W = (3, 4, 5, 3, 5). Jumlah = 20

2. Kemudian dilakukan perbaikan bobot dengan cara menggunakan rumus :
$W_j = \frac{w}{\sum w}$, sehingga memperoleh $\sum W_j = 1$.

Cara penyelesaiannya adalah sebagai berikut :

$$W_1 = \frac{3}{3+4+5+3+5} = \frac{3}{20} = 0{,}15$$
$$W_2 = \frac{4}{3+4+5+3+5} = \frac{4}{20} = 0{,}20$$
$$W_3 = \frac{5}{3+4+5+3+5} = \frac{5}{20} = 0{,}25$$
$$W_4 = \frac{3}{3+4+5+3+5} = \frac{3}{20} = 0{,}15$$
$$W_5 = \frac{5}{3+4+5+3+5} = \frac{5}{20} = 0{,}25$$

Sehingga diperoleh
$\sum W = 0{,}15 + 0{,}20 + 0{,}25 + 0{,}15 + 0{,}25 = 1$

3. Kemudian langkah selanjutnya adalah menentukan nilai vektor S, dimana data – data akan dikalikan, tetapi sebelumnya dilakukan pemangkatan dengan bobot awal. Cara penyelesaiannya dapat menggunakan rumus :

$$S_i = \prod_{j=1}^{n} X_{ij}^{\ w_j}$$

Sederhananya adalah seperti :
$S_i = (k_1^{W_1})(k_2^{W_2})(k_3^{W_3})(k_4^{W_4})(k_5^{W_5})$

Cara penyelesaiannya adalah sebagai berikut :

$$S_1 = (4^{0{,}15})(2^{0{,}20})(75^{0{,}25})(85^{0{,}15})(70^{0{,}25})$$
$$= 1{,}23 \times 1{,}24 \times 2.94 \times 1{,}94 \times 2{,}89 = \mathbf{25{,}42}$$
$$S_2 = (4^{0{,}15})(3^{0{,}20})(80^{0{,}25})(75^{0{,}15})(75^{0{,}25})$$
$$= 1{,}23 \times 1{,}31 \times 2.99 \times 1{,}91 \times 2{,}94 = \mathbf{27{,}32}$$
$$S_3 = (5^{0{,}15})(2^{0{,}20})(80^{0{,}25})(80^{0{,}15})(75^{0{,}25})$$
$$= 1{,}27 \times 1{,}24 \times 2.99 \times 1{,}92 \times 2{,}94 = \mathbf{26{,}93}$$

Dari perhitungan diatas maka diperoleh nilai untuk vektor S adalah sebagai berikut :

Tabel 8 Nilai vector S

Calon pegawai	Nilai Vektor S
Budi Santoso	**25,42**
Joko Priyatno	**27,32**
Rekky Setiawan	**26,93**

4. Kemudian akan menentukan nilai vektor V yang digunakan untuk perankingan alternatif pilihan dengan cara menggunakan rumus :

$$V_i = \frac{\prod_{j=1}^{n} X_{ij}^{\ w_j}}{\prod_{j=1}^{n} (X_{ij}^{\ *})\, w_j}$$

Sederhananya seperti ini :

$$V_i = \frac{S_i}{S_1 + S_2 + \cdots S_n}$$

Cara penyelesaiannya adalah sebagai berikut :

$$V_1 = \frac{25{,}14}{25{,}14 + 27{,}05 + 26{,}57} = \frac{25{,}42}{78{,}76} = \mathbf{0{,}3190}$$
$$V_2 = \frac{27{,}05}{25{,}14 + 27{,}05 + 26{,}57} = \frac{27{,}32}{78{,}76} = \mathbf{0{,}3429}$$
$$V_3 = \frac{26{,}57}{25{,}14 + 27{,}05 + 26{,}57} = \frac{26{,}93}{78{,}76} = \mathbf{0{,}3380}$$

Dari perhitungan diatas maka diperoleh nilai - nilai untuk vektor V adalah sebagai berikut :

Tabel 9 Nilai vector V

Calon pegawai	Nilai Vektor V
Budi Santoso	**0,3190**
Joko Priyatno	**0,3429**
Rekky Setiawan	**0.3380**

3. *Check*

Tahap ini merupakan tahap pemeriksaan oleh Manager HRD apakah hasil perekrutan dan seleksi pegawai yang dilakukan sudah sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Pemeriksaan ini dilakukan dengan cara memeriksa hasil nilai perankingan dari masing-masing calon pegawai. Memeriksa hasil penyeleksian apakah diantara alternatif calon pegawai V1, V2 dan V3 mana yang akan menjadi pilihan terbaik untuk dipilih dan diterima oleh perusahaan. Hasil perangkingan yang diperoleh dari nilai masing – masing calon pegawai dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10 Ranking perekrutan dan seleksi

Alternatif	Calon pegawai	Nilai	Ranking
V2	Joko Priyatno	0,3429	I
V3	Rekky Setiawan	0.3380	II
V1	Budi Santoso	0,3190	III

4. *Action*

Tahap ini merupakan tahap keputusan yang akan ditentukan oleh Manager HRD untuk selanjutnya hasil perekrutan dan seleksi pegawai ini akan digunakan sebagai dasar acuan dalam penerimaan pegawai dan penempatan jabatan. Berdasarkan **Error! Reference source not found.** diatas, maka diperoleh diantara pilihan alternatif calon pegawai V1, V2 dan V3 dengan nilai terbesar adalah V2, sehingga V2 = "Joko Prayitno" akan terpilih menjadi alternatif pilihan terbaik untuk dipilih oleh Manager

mengisi jabatan yang sedang kosong dan diterima perusahaan.

2.3.2Analisis Evaluasi Kinerja Pegawai menggunakan Metode 360 Derajat

Evaluasi kinerja pada sistem informasi manajemen ini menggunakan metode 360 derajat, penggunaan metode ini mengambil penilaian dari pihak – pihak yang berada disekeliling pegawai yang dinilai dan pihak atasan tidak lagi menjadi sumber satu – satunya untuk informasi evaluasi kinerja karena evaluasi kinerja dapat dilakukan oleh atasan, rekan kerja, bawahan dan diri sendiri. Hasil dari evaluasi kinerja ini akan memberikan penilaian yang berbeda – beda mengenai peran dari pegawai yang bersangkutan. Tahapan evaluasi kinerja pegawai yang perhitungannya menggunakan metode 360 derajat dapat menggunakan siklus PDCA.

1. *Plan*

Sebelum melakukan evaluasi kinerja, Manager HRD terlebih dahulu menentukan bobot dan kriteria, berikut adalah bobot dan kriteria evaluasi yang ada pada Tabel 11, Tabel 12, Tabel 13 dan tabel 14.

Tabel 11 Bobot kriteria evaluasi

No.	Nama Kriteria	Presentase bobot (%)
1	Karakteristik	40
2	Energi	15
3	Motivasi	15
4	Kedewasaan	30
	Total	100

Tabel 12 Kriteria penilaian

No.	Kriteria	No.	Sub kriteria	Bobot (%)
1	Karakteristik	1	Kemantapan dan kematangan bertugas	5
		2	Ketekunan dalam bekerja	10
		3	Kejujuran	5
		4	Kerajinan	10
		5	Kehadiran	10
2	Energi	1	Antusias	5
		2	Inisiatif	10
3	Motivasi	1	Potensi untuk maju	10
		2	Keinginan belajar	5
4	Kedewasaan	1	Kemandirian	5
		2	Kerjasama	5
		3	Kemampuan berpikir kreatif	5
		4	Komunikasi secara aktif	5
		5	Tanggung jawab dan loyalitas	10

Tabel 13 Bobot penilai

No.	Penilai	Bobot (%)	Bobot (%)	Bobot (%)	Bobot (%)
1.	Atasan	40	60	70	90
2.	Rekan kerja	30	30	-	-
3.	Bawahan	20	-	20	-
4.	Diri sendiri	10	10	10	10
	Total	100	100	100	100

Tabel 14 Rentang nilai

Rentang Nilai	Penilaian	Keterangan
< 40	Buruk	***Dapat dipertimbangkan untuk pemutusan hubungan kerja***
40 < s/d 60	Cukup	***Dipertimbangkan untuk mendapatkan pelatihan***
60 < s/d 80	Baik	***Dipertimbangkan untuk mendapatkan kompensasi kenaikan gaji***
80 < s/d 100	Sangat Baik	***Dipertimbangkan untuk mendapatkan promosi jabatan***

2. *Do*

Tahapan dalam proses evaluasi kinerja pegawai yaitu Manager akan mengatur periode dan waktu penilaian, langkah selanjutnya adalah menyelenggarakan proses evaluasi kinerja yang akan dilakukan oleh atasan / Manager, rekan kerja, bawahan, dan diri sendiri sesuai dengan bobot penilai yang berbeda – beda. Seluruh pegawai dari tiap departemen akan melakukan kegiatan evaluasi kinerja pegawai yang nanti hasilnya akan digunakan perusahaan sebagai dasar acuan dalam menentukan pemberian kompensasi kenaikan gaji, promosi jabatan, dan pemutusan hubungan kerja. Periode evaluasi yang digunakan untuk kasus ini adalah periode 2014-2015 dengan menggunakan metode 360 derajat untuk evaluasi kinerja pegawai.

Proses evaluasi kinerja pegawai yang memiliki atasan langsung / Manager dan rekan kerja dapat diasumsikan sebagai berikut :

a) Evaluasi kinerja oleh atasan / Manager

Nama Penilai : Theo Pareira
Jabatan : Manager HRD
Bobot Penilai : 60%
Nama yang dinilai : Yusvita D CHR Miha Balo
Jabatan : Admin HRD
Proses : Evaluasi kinerja pegawai oleh atasan

Tabel 15 Evaluasi kinerja oleh atasan

No.	Kriteria	Bobot(%)	Nilai
Karakteristik			
1	Kemantapan dan kematangan bertugas	5	75
2	Ketekunan dalam bekerja	10	75
3	Kejujuran	5	75
4	Kerajinan	10	75
5	Kehadiran	10	75
Energi			
6	Antusias	5	75
7	Inisiatif	10	75
Motivasi			
8	Potensi untuk maju	10	75
9	Keinginan belajar	5	75
Kedewasaan			
10	Kemandirian	5	75
11	Kerjasama	5	75
12	Kemampuan berpikir kreatif	5	75
13	Komunikasi secara aktif	5	75
14	Tanggung jawab dan loyalitas	10	75
	Jumlah Nilai :		75
	Subtotal = Jumlah nilai x Bobot Penilai → Subtotal = 75 x 0.6		45

Setelah semua pegawai dari mulai atasan / Manager, rekan kerja dan diri sendiri telah melakukan evaluasi kinerja seperti tabel – tabel diatas, selanjutnya dilakukan perhitungan untuk mendapatkan hasil akhir evaluasi, maka hasil akhir dari evaluasi kinerja pegawai adalah seperti pada Tabel 16.

Tabel 16 Perhitungan hasil evaluasi kinerja pegawai

Pegawai yang dinilai	Pegawai penilai	Jabatan	Bobot penilai	Subtotal nilai
Yusvita D CHR Miha Balo (Admin HRD)	Theo Pareira	Manager HRD	60%	45
	Jozua Pierre E.S Pello	Training	30%	7
	Daniel Koroh	Training		8
	Claudio Godefrido C	Reqruitment		8
	Yusvita D CHR Miha Balo	Admin HRD	10%	8
			Nilai akhir	**76**

3. *Check*

Tahap ini merupakan tahap pemeriksaan apakah hasil evaluasi kinerja yang dilakukan sudah sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Pemeriksaan ini dilakukan dengan cara memeriksa hasil evaluasi kinerja dari masing-masing pegawai.

Tabel 17 Hasil evaluasi kinerja pegawai

No.	NIP	Nama	Jabatan	Nilai akhir	Hasil evaluasi
1	120.01.05	Theo Pareira	Manager HRD	79,5	Kenaikan gaji
2	121.02.05	Yusvita D CHR Miha Balo	Admin HRD	76	Kenaikan gaji
3	122.03.05	Jozua Pierre E.S Pello	Training	82	Promosi
4	123.03.05	Daniel Koroh	Training	33,5	PHK
5	124.04.05	Claudio Godefrido C	Reqruitment	85,5	Promosi

Setelah mendapatkan hasil evaluasi dari masing – masing pegawai maka akan dilakukan pemeriksaan nilai akhir yang akan dijadikan acuan untuk pemberian keputusan untuk mendapatkan kompensasi kenaikan gaji, promosi jabatan dan pemutusan hubungan kerja berdasarkan keputusan yang terdapat pada rentang nilai.

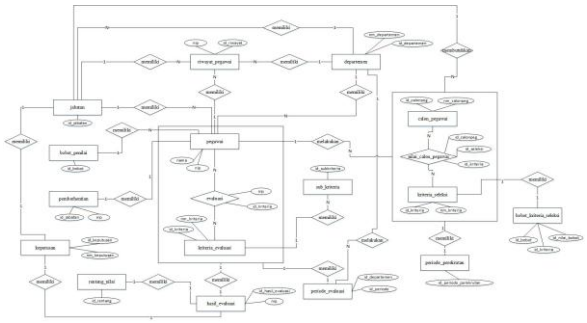
4. *Action*

Tahap ini merupakan tahap mengevaluasi kinerja pegawai untuk selanjutnya hasil evaluasi ini akan digunakan sebagai dasar acuan dalam perencanaan dan penempatan selanjutnya serta menentukan pemberian kompensasi kenaikan gaji pegawai, promosi jabatan dan pemutusan hubungan kerja.

Setelah dilakukan perhitungan Ibu Yusvita D CHR Miha Balo mendapatkan nilai akhir adalah 76, berdasarkan rentang nilai yang telah ditentukan oleh perusahaan dengan nilai 76 yang diperoleh, maka Ibu Yusvita akan mendapatkan pertimbangan pemberian kompensasi kenaikan gaji dari perusahaan. Setelah pertimbangan disetujui oleh General Manager perusaahan, kemudian Ibu Yusvita berhak mendapatkan kenaikan gaji yang diberikan oleh perusahaan, begitu juga pegawai yang lain akan mendapatkan keputusan berdasarkan nilai akhir yang diperolehnya.

2.4 Analisis Basis Data

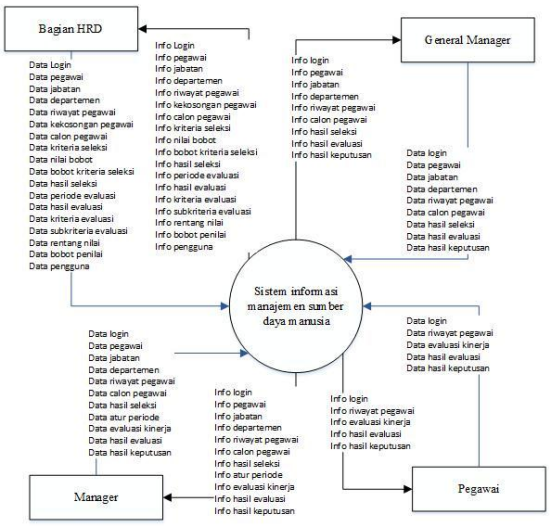
Analisis data bertujuan untuk menganalisis data yang yang akan diterapkan dalam sistem dan menjelaskan data yang diperlukan agar sistem dapat berjalan dengan baik sesuai dengan kebutuhan penggunaannya. *Entity Relationship Diagram* menggambarkan bagaimana relasi antar entitas yang saling berhubungan satu dengan lainnya. Adapun diagram tersebut digambarkan pada Gambar 3.



Gambar 3. *Entity relationship diagram*

2.5 Diagram Konteks

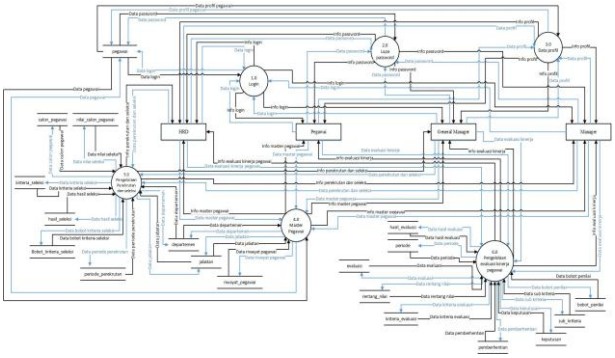
Diagram konteks digunakan untuk menggambarkan sistem pertama kali secara garis besar. Diagram konteks juga merupakan diagram arus data (*Data Flow Diagram* atau DFD) dengan level yang teratas (top level). Diagram konteks pada sistem dapat dilihat pada Gambar 4.



Gambar 4. Diagram konteks

2.6 *Data Flow Diagram (DFD)*

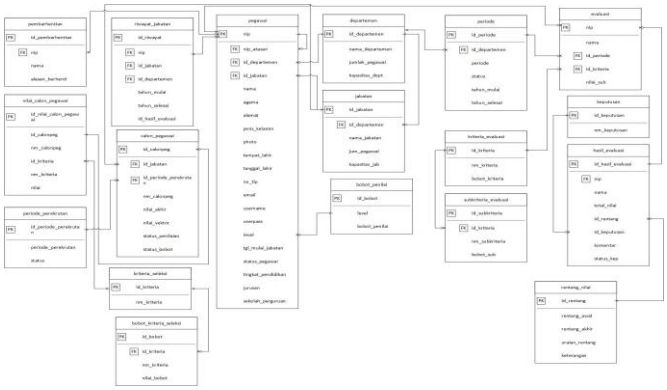
Data Flow Diagram adalah representasi grafik yang menggambarkan aliran informasi dan transformasi informasi yang diaplikasikan sebagai data yang mengalir dari masukan (*input*) dan keluaran (*output*).



Gambar 5. DFD Level 1

2.7 Tabel Relasi

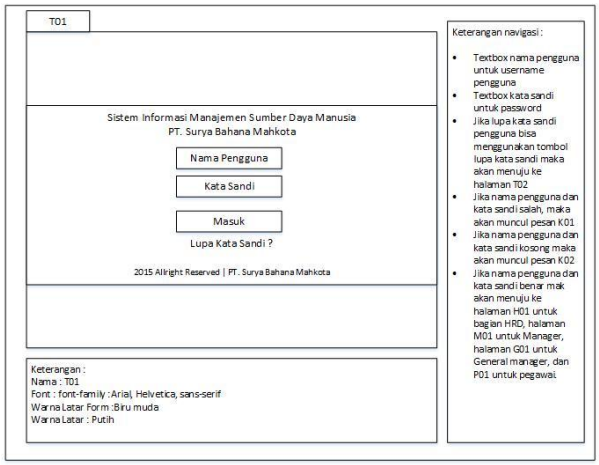
Dalam pemodelan data, entitas disajikan dengan tabel entitas yang ada pada diagam E-R dituliskan dengan kerangka tabel yang berisikan atribut-atributnya yang disebut dengan Tabel Relasi. Pembuatan tabel entitas selalu berpedoman pada ketentuan-ketentuan tentang cara penyusunan tabel. Tabel relasi akan dijelaskan pada Gambar 6.



Gambar 6. Tabel relasi

2.8 Perancangan Antarmuka

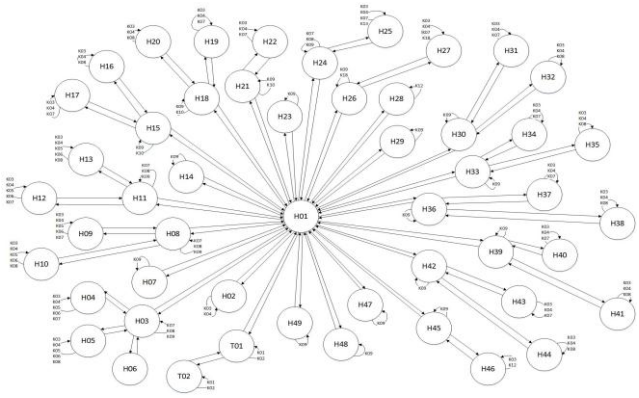
Perancangan antarmuka merupakan perancangan yang menjelaskan seluruh keadaan yang berhubungan dengan antarmuka sistem. Berikut adalah contoh perancangan antarmuka *login* yang dapat dilihat pada Gambar 7.



Gambar 7. T01 Perancangan Antarmuka *Login*

2.9 Perancangan Jaringan Semantik

Perancangan jaringan semantik bagian merupakan gambaran dari jaringan semantik bagian HRD pada sistem ini, berikut adalah jaringan semantik bagian HRD dapat dilihat pada Gambar 8.



Gambar 8. Perancangan Jaringan Semantik Bagian HRD

2.9 Pengujian Sistem

Pengujian sistem merupakan hal terpenting yang bertujuan untuk menemukan kesalahan - kesalahan dan kekurangan - kekurangan pada perangkat lunak yang diuji. Pengujian bermaksud untuk mengetahui apakah sistem yang dibuat sudah memenuhi kebutuhan yang sesuai dengan tujuan perancangan sistem tersebut.

Pengujian yang dipergunakan untuk menguji sistem yang baru adalah metode pengujian *black box*. Pengujian *black box* terfokus pada pengujian persyaratan fungsional sistem informasi.

1. Pengujian *Black Box*

Pengujian *black box* difokuskan pada persyaratan fungsional perangkat lunak yang dibangun.

Pengujian sistem informasi manajemen ini menggunakan data uji berdasarkan data yang terdapat pada PT. Surya Bahana Mahkota.

Berdasarkan hasil pengujian dengan kasus uji contoh diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pada setiap proses di dalam sistem yang dibangun masih memungkinkan untuk terjadi kesalahan sintaks, akan tetapi secara fungsional sistem dapat mengeluarkan hasil yang diharapkan.

2. Pengujian Beta

Pengujian *beta* dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana kualitas dari perangkat lunak yang dibangun, apakah sudah sesuai dengan harapan atau belum. Untuk itu dalam pengujian *beta* dilakukan penelitian dengan cara memberikan pertanyaan pada calon pengguna perangkat lunak. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode wawancara. Untuk mengetahui tercapainya tujuan yang diinginkan pada pembangunan sistem informasi, wawancara diajukan kepada Manager HRD di PT. Surya Bahana Mahkota.

Berdasarkan pengujian beta, dapat disimpulkan bahwa:

1. Sistem ini sudah cukup membantu pihak *Human Resources Department* karena sistem ini sudah mampu memenuhi kebutuhan dalam mengelola data pegawai sehingga mampu memberikan informasi tentang kebutuhan pegawai dalam melakukan perencanaan kebutuhan SDM.
2. Sistem ini sudah membantu pihak *Human Resources Department* dalam menyelenggarakan perekrutan dan seleksi calon pegawai baru dengan baik dan cepat karena dari nilai masing – masing test yang dilakukan, dihitung dengan perhitungan yang tepat dan akurat sehingga mempercepat proses penyeleksian calon pegawai baru.
3. Sistem ini memberikan hasil seleksi yang tepat dan memudahkan dalam mengambil keputusan untuk memilih calon pegawai mana yang terbaik dan tepat untuk diterima oleh perusahaan.
4. Sistem ini terdapat fitur yang memudahkan untuk pengurutan daftar peringkat nilai dari hasil seleksi masing – masing calon pegawai.
5. Sistem ini sudah bisa membantu pihak *Human Resources Department* dalam menyelenggarakan evaluasi kinerja yang objektif.
6. Hasil dari evaluasi yang dilakukan pada sistem ini sudah cukup untuk dijadikan dasar acuan untuk pengambilan keputusan pemberian kompensasi kenaikan gaji, promosi jabatan dan pemutusan hubungan kerja.
7. Sistem ini cukup mudah digunakan, namun harus lebih diperhatikan lagi dalam penggunaan bahasa untuk informasi pesan yang disajikan.
8. Sistem ini sudah cukup memberikan kemudahan untuk melihat peringkat kinerja masing – masing pegawai.
9. Sistem ini sudah memberikan dampak positif kepada pegawai dalam meningkatkan semangat kerja dan menghindari adanya kecemburuan sosial pada penilaian evaluasi kinerja yang dilakukan.
10. Sistem ini sudah membantu dalam memberikan informasi yang jelas dan akurat mengenai nilai akhir dan hasil keputusan kepada pegawai.
11. Tampilan sistem sudah menarik, tetapi ada beberapa bagian yang tampilannya perlu dilakukan perbaikan.

3. PENUTUP

Pada bagian ini, menjelaskan tentang kesimpulan yang berisi hasil-hasil yang diperoleh setelah dilakukan analisis, desain, dan implementasi dari perancangan perangkat lunak yang dibangun dan telah dikembangkan serta saran-saran yang akan memberikan catatan penting dan kemungkinan perbaikan yang perlu dilakukan untuk pengembangan perangkat lunak sebelumnya.

3.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian pembahasan analisis dan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diambil sebuah kesimpulan terhadap Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia di PT. Surya Bahana Mahkota ini sebagai berikut :

1. Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia di PT. Surya Bahana Mahkota ini sudah cukup membantu Manager *Human Resources Department* (HRD) dalam menentukan perencanaan SDM yang efektif dan tepat dalam melakukan proses perekrutan pegawai baru dan cukup memudahkan untuk menentukan keputusan pegawai yang paling tepat yang dibutuhkan oleh perusahaan.
2. Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia di PT. Surya Bahana Mahkota ini sudah cukup membantu Manager *Human Resources Department* (HRD) untuk menyelenggarakan proses evaluasi kinerja pegawai yang lebih objektif dan mempermudah dalam pengambilan keputusan untuk pemberian kompensasi kenaikan gaji, promosi jabatan dan pemutusan hubungan kerja kepada pegawai.

3.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan diatas, hal yang diharapkan kedepannya adalah agar Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia di PT. Surya Bahana Mahkota ini dapat dikembangkan lebih luas lagi agar lebih meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan dan tentunya dapat membantu pihak perusahaan dalam mengelola data perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Prof. Dr. Sugiono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi(*Mixed Methods*)", Edisi Keempat, Bandung : ALFABETA, 2013.

[2] Nazir, Moh, Ph.D, "Metode Penelitian", Edisi Ketujuh, Bogor : Ghalia Indonesia, 2011.

[3] Kristanto, "Perancangan Sistem Informasi dan Aplikasinya", Edisi Revisi, Yogyakarta : Gava Media, 2008.

[4] Eka P, I Putu, Agus, "Sistem Informasi dan Implementasinya", Bandung : Informatika, 2014.

[5] Kadir, Abdul, "Pengenalan Sistem Informasi", Yogyakarta : ANDI, 2003.

[6] Prof. Dr. Rivai Z., Veithzal, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek", Edisi Ketiga, Jakarta : PT RAJAGRAFINDO PERSADA, 2014.

[7] Fernandex Togatorop., Arnando, "Penerapan Metode Wighted Product (WP) dalam Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Johan Sentosa Kab. Kampar", Majalah Ilmiah Informasi dan Teknologi Ilmiah (INTI) Volume V, Nomor 2, Januari 2015.

[8] Kadir, Abdul, "Dasar Pemrograman Web Dinamis Menggunakan PHP", Edisi Revisi, Yogyakarta : ANDI, 2008.

[9] Sulistyawan, F, Wurijanto, T, dan Subiyantoro, YY. (2013). Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode *Graphic Rating Scales* dan 360 Derajat. *Jurnal Sistem Informasi.*

[10] Diah R., Kusumaning, Ardi, "Sistem Pendukung Keputusan Rekrutmen Karyawan Produksi Menggunakan Metode Weighted Product Pada PT. Ploss Asia Semarang".