BAB IV

ANALISIS KERJA PRAKTEK

4.1. Analisis Sistem

Sistem analisis yang sedang berjalan di perusahaan merupakan uraian yang terdiri dari sistem yang utuh ke dalam komponen dengan maksud untuk mengidentifikasi dan mempelajari suatu sistem yang sedang berjalan, mengevaluasi permasalahan – permasalahan yang sedang terjadi dan membuat laporan dari evaluasi. Langkah – langkah yang dilakukan untuk menganalisis suatu sistem diperlukan subjek untuk mengidentifikasi suatu masalah dalam ruang lingkup studi.

Tahap analisa ini dilakukan pada saat melakukan kerja praktek dan wawancara yang bertujuan untuk memahami cara kerja dari sistem yang ada dan dimaksudkan juga untuk mempelajari secara terperinci bagaimana sistem penilaian kinerja yang ada tersebut berjalan**.**

4.1.1. Analisis Dokumen

Analisis dokumen merupakan kegiatan menganalisis seluruh dokumen dasar yang digunakan dan yang mengalir pada sistem informasi yang sedang berjalan pada aplikasi SMUK Online yang terdapat pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

Adapun dokumen-dokumen tersebut, antara lain:

1. Data Pegawai

Nama Dokumen	:	Data Pegawai
Fungsi	:	Untuk biodata pegawai.
Sumber	:	Bag. Kepegawaian
Jumlah	:	1 rangkap
Periode Pembuatan	:	sebelum jadwal berjalan
Item Data	:	NIP, nama pegawai, kd_jabatan, unit kerja, waktu masuk, keterangan

2. Data Atasan

Nama Dokumen	:	Data Atasan
Fungsi	:	Untuk biodata pegawai.
Sumber	:	Bag. Kepegawaian
Jumlah	:	1 rangkap
Periode Pembuatan	:	sebelum jadwal berjalan
Item Data	:	NIP, nama pegawai, kd_jabatan, unit kerja, waktu masuk, keterangan

4.1.2. Analisis Prosedur yang sedang Berjalan

Analisis prosedur merupakan kegiatan untuk menganalisis mengenai prosedur kerja yang sedang berjalan. Dalam prosedur penilaian kinerja pegawai, sasaran kerja individu harus sesuai dengan

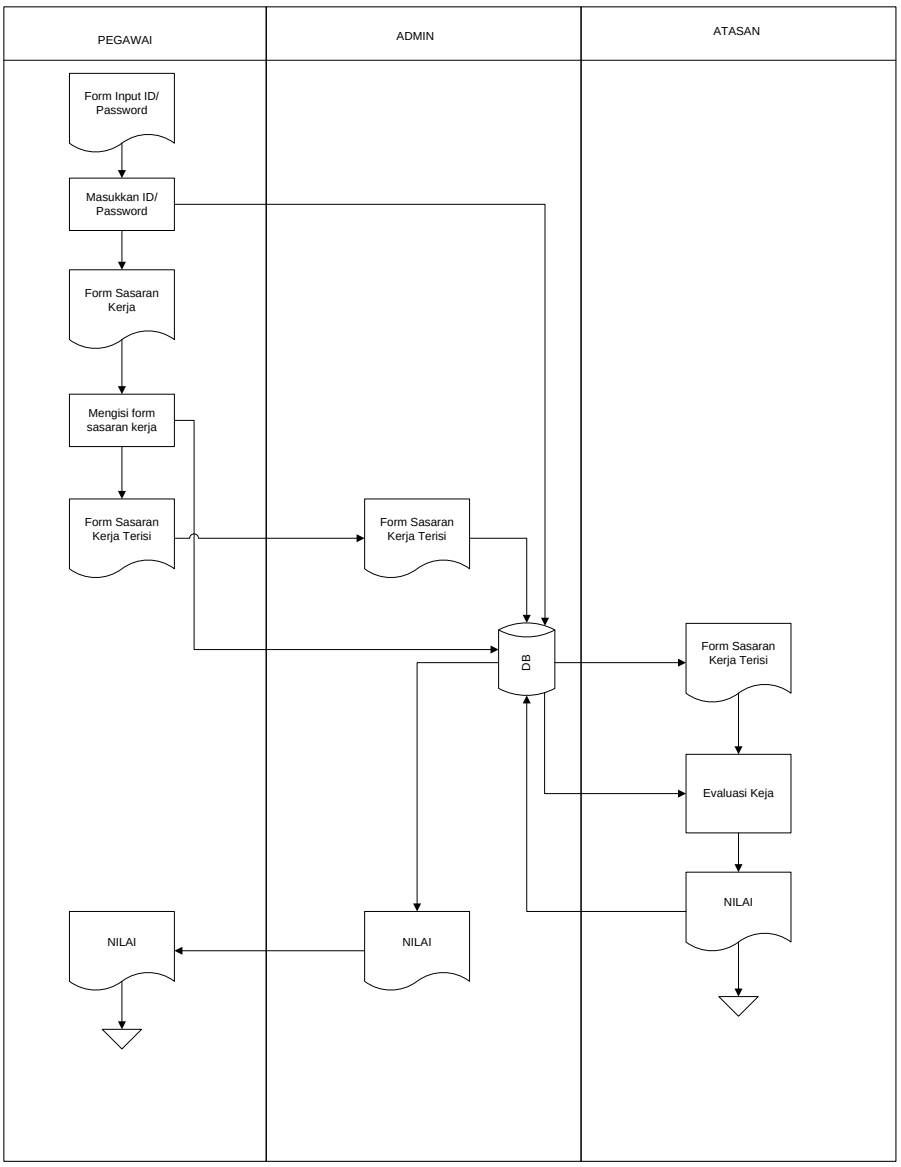
prinsip SMART, yang artinya terfokus pada arah pekerjaan (***S**pesific*), terukur secara kuantitatif dan kualitatif (***M**easurable*), harus bisa dicapai (***A**chiveable*), seesuai kemampuan pegawai (***R**ealistic*), dan memiliki target waktu (***T**ime Bound*).

Adapun prosedur yang sedang berjalan dalam sistem penilaian kinerja pada aplikasi SMUK online tersebut, adalah sebagai berikut:

1. Pegawai melakukan perencanaan dengan mengisi formuir sasaran kinerja sesuai prinsip SMART dan Keyword, mengisi form pendukung sasaran kinerja, form pengembangan individu, dan komentar.
2. Atasan memeriksa dan memberi persetujuan sasaran kinerja individu bawahan/ pegawai.
3. Apabila ada perubahan sasaran kinerja individu, pegawai dapat merubahnya (revisi sasaran kinerja individu), kemudian atasan melakukan evaluasi kembali terhadap sasaran individu pegawai yang telah direvisi.
4. Jika tidak ada revisi, pegawai mengentri pencapaian kinerja. Kemudian atasan mengevaluasi form pencapaian kinerja pegawai.
5. Atasan mengeluarkan nilai sasaran kinerja pegawai. Apabila pegawai setuju, maka nilai sasaran kerja diterima dan jika tidak maka pegawai melakukan peer assesment.

4.1.2.1 Flow map

Flow Map Sistem Manajemen Unjuk Kerja yang sedang berjalan di PT. PLN (Persero) DJBB, dimana proses yang dilakukan sesuai dengan prosedur.

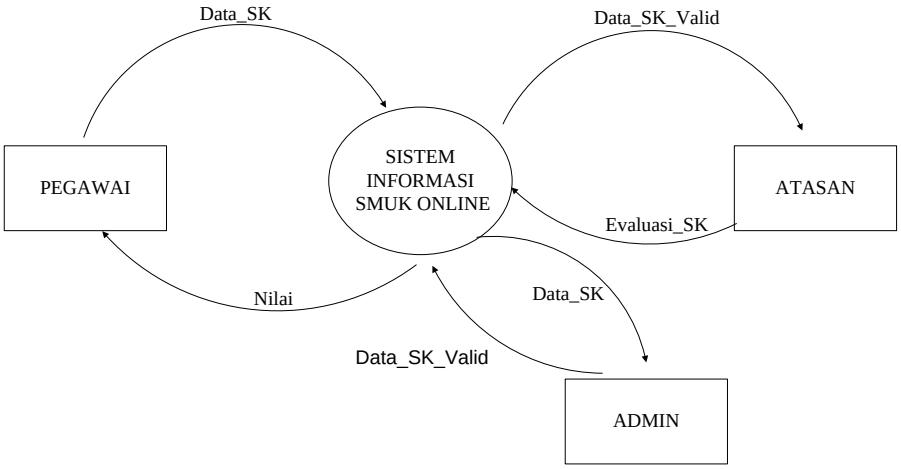


Gambar 4.1

Flow Map Sistem Manajemen Unjuk Kerja (SMUK) online yang sedang Berjalan

4.1.2.2 Diagram Konteks (Context Diagram)

Berikut ini Gambar 4.2 menjelaskan tentang Diagram Konteks yang berjalan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.



Gambar 4.2

Diagram Konteks Sistem Manajemen Unjuk Kerja (SMUK) online yang sedang Berjalan

Entitas *internal* antara lain :

1. Bagian Admin
2. Bagian Penilaian Kinerja (Pusat)
3. Atasan

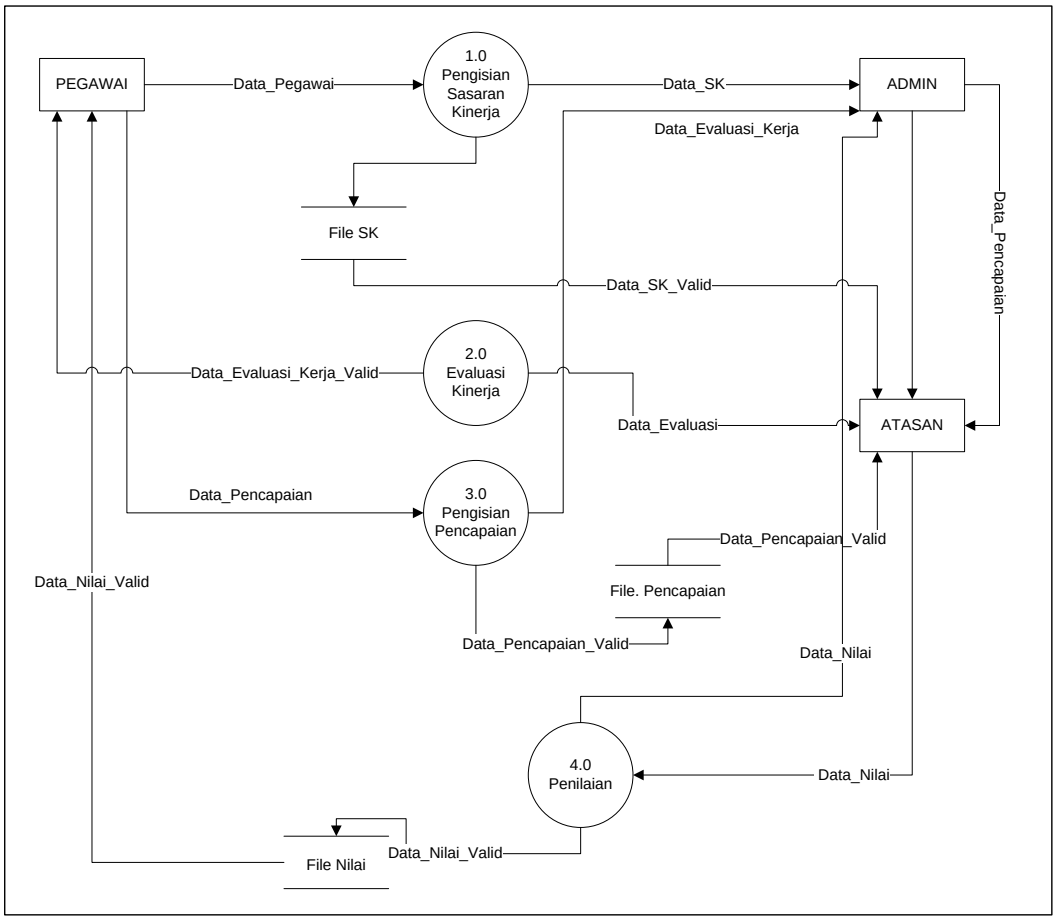
Entitas *eksternal* antara lain :

1. Pegawai

4.1.2.3 Data Flow Diagram (DFD)

Pada DFD Sistem Manajemen SMUK Online pada system yang sedang berjalan terdapat empat proses secara umum (global) yaitu :

a. Proses input data MUK
b. Proses entri kinerja
c. Proses evaluasi kinerja
d. Penilaian pegawai



Gambar 4.3 DFD Sistem Manajemen Unjuk Kerja (SMUK) online yang sedang Berjalan

4.1.3. Evaluasi Sistem yang Berjalan

Dari hasil penelitian dan analisis sistem penilaian kinerja yang berjalan, maka dihasilkan suatu kesimpulan mengenai kekurangannya. Adapun kekurangan dari sistem yang ada saat ini adalah, sebagai berikut:

a. Proses perencanaan sasaran unjuk kerja pegawai belum dilaksanakan secara berjenjang, baik sasaran pancapaiannya maupun jangka waktu pencapaiannya. Padahal seharusnya sasaran unjuk kerja pegawai merupakan turunan dari kontrak kinerja unit organisasi, yang dibuat mulai dari kontrak kinerja antara kantor pusat dengan kantor induk (Wilayah), kemudian antara Kantor Induk dengan Kantor Unit Pelaksana (cabang/sektor), dan antara Kantor Unit Pelaksana dengan Kantor Sub Unit Pelaksana (ranting/rayon). Selama ini masih terkesan bahwa antara kontrak kinerja unit dengan SMUK berjalan sendiri-sendiri dan tidak ada kaitanya. Sehingga sasaran unjuk kerja pegawai yang disusun oleh seorang pegawai belum selaras/ relevan dengan sasaran organisasi dimana pegawai yang bersangkutan bekerja. Oleh karena itu, untuk selanjutnya proses pembuatan kontrak kinerja harus dapat terjadwal dengan baik mulai dari tingkat PLN pusat sampai dengan tingkat yang paling rendah yaitu level pegawai. Semuanya harus sudah selesai pada awal periode tahun berjalan. Selain itu sasaran kinerja beserta targetnya harus ditentukan secara

berjenjang mulai dari sasaran kinerja tingkat pusat, tingkat wilayah, tingkat cabang, tingkat ranting/rayon dan tingkat bagian, tingkat seksi dan terakhir tingkat pegawai.

b. Sasaran individu banyak yang belum mencerminkan tugasnya sehari-hari serta belum dibuat berdasarkan prinsip SMART, sehingga banyak indikator kinerja yang tidak jelas terutama untuk bagian administrasi yang kinerjanya lebih bersifat kualitatif. Hal ini dapat menyebabkan penilaian yang bias atau tidak obyektif.

c. Siklus (proses kerja) yang ada dalam SMUK online belum berjalan dengan baik. Pada tahap perencanaan unjuk kerja masih belum terlihat adanya proses komunikasi dua arah (kerjasama) antara pegawai dengan atasan langsungnya. Sehingga tidak jarang, apabila proses pembuatan dan penilaian melalui SMUK online dilakukan secara sepihak baik oleh atasan langsungnya saja atau oleh pegawai yang bersangkutan. Bahkan ada juga SMUK online disuatu bagian yang dibuat oleh satu orang pegawai. Hal ini menyebabkan partisipasi dari para pegawai dalam proses Sistem Manajemen Unjuk Kerja masih sangat kurang.

d. SMUK online yang sedang berjalan masih belum fleksibel, hal ini terlihat ketika pegawai mengakses situs tersebut di browser lain seperti Internet Explorer dan Opera tidak dapat dibuka. SMUK online hanya dapat diakses melalui browser Mozilla Firefox.

e. Pada tampilan di SMUK online, ada kendala yang dikemukakan pegawai bahwa pengisian formulir untuk sasaran kinerja, form pendukung sasaran kinerja, form pengembangan individu, dan komentar harus diisi satu per saru padahal formulir tersebut merupakan satu kesatuan.

f. Pada formulir sasaran kinerja ada tombol *save* dan *sign*, pegawai sulit memilih tombol mana yang terlebih dahulu ditekan. Menurut beberapa pegawai apabila menekan tombol *save*, formulir sudah disave. Begitu pula dengan tombol *sign*, apabila pegawai menekan tombol sign secara tidak langsung formulir sudah tersimpan. Namun hal tersebut menjadi kendala ketika dari dua tombol tersebut tidak ditekan maka formulir sasaran kinerja belum tersimpan (formulir kosong).

4.2. Usulan Perancangan Sistem

Usulan perancangan sistem ditujukan untuk mengembangkan sistem yang sedang berjalan dan dapat memberikan gambaran umum tentang sistem yang dikembangkan kepada para pengguna sistem. Selain itu, sistem informasi penilaian kinerja yang menggunakan SMUK online seharusnya lebih terintegrasi, yaitu dengan menggunakan penilaian multi sumber (360^0 *feedback*). Penilaian multi sumber adalah penilaian yang melibatkan atasan, bawahan, rekan kerja dan diri sendiri (melingkar).

4.2.1 Tujuan Perancangan Sistem

1. Untuk menunjang dan mengembangkan sistem yang sedang berjalan.
2. Untuk memenuhi kebutuhan kepada pemakai sistem.
3. Agar penilain kinerja karyawan dapat berjalan secara subjektif dan objektif.

4.2.2 Perancangan Prosedur yang Diusulkan

Perancangan prosedur adalah suatu tahapan lebih lanjut dari tahapan analisis sistem yang merupakan suatu tahap persiapan dalam merancang sistem yang baru. Didalam perancangan proses ini akan dijelaskan lebih detail perubahan – perubahan yang dilakukan terhadap sistem yang lama dengan membangun sistem baru. Sehingga sistem baru yang diusulkan dapat lebih menjamin kecepatan, ketepatan informasi, dan mengurangi permasalahan yang sedang dihadapi pada sistem yang lama. Tahapan dari prosedur yang diusulkan untuk sistem manjaemen unjuk kerja (SMUK) online, yaitu:

a. Tahapan persiapan
    1. Melakukan setting karyawan terlebih dahulu yang di dalamnya terdapat upload kuesioner dan konfigurasi nilai atau fit index masing-masing level jabatan.
    2. Melakukan konfigurasi group atau struktur organisasi.

3. Administrasi pegawai terkait akses, penempatan dalam struktur tingkat jabatan hingga atasan untuk dijadikan dasar pembentukan kelompok penilai.
4. Pembentukan kelompok penilai yang transparan dan subjektif.

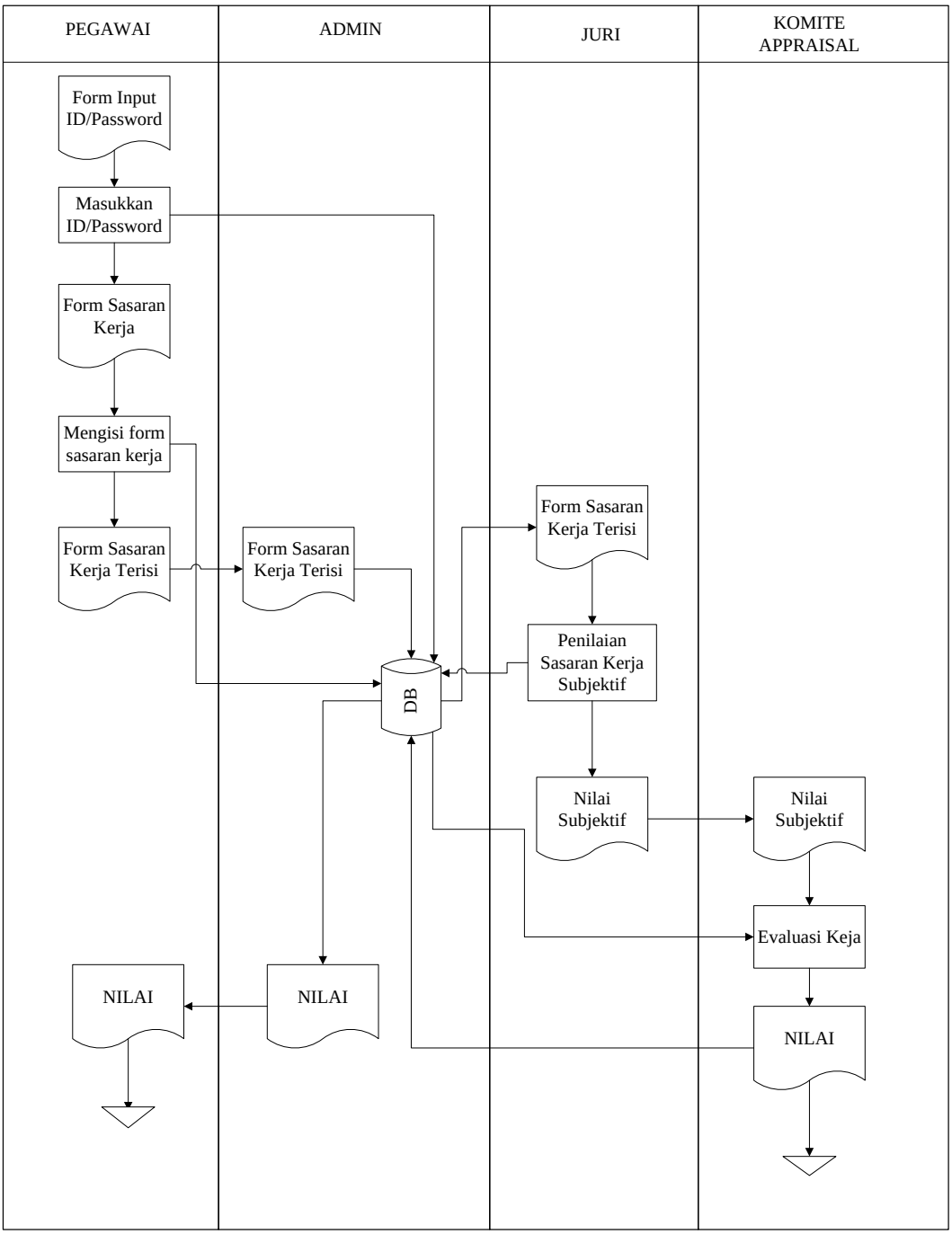
a. Tahapan penilaian

1. Penilaian dilakukan oleh atasan, rekanan dan bawahan sesuai dengan konfigurasi yang di bangun pada tahap persiapan
2. Memonitoring atau pemantauan pelaksanaan penilaian
3. Pelaporan proses dan hasil penilaian secara simultan baik pada saat penilaian maupun pada saat penilaian berakhir.

Perbedaan prosedur lama dengan prosedur baru yang kami usulkan, yaitu:

1. Penilaian kinerja dari prosedur baru yang kami usulkan lebih efisien dan subjektif karena penilaian tersebut bukan hanya dilakukan oleh atasan saja, melainkan rekan kerja dan bawahan ikut serta didalamnya.
2. Penilaian dapat dilakukan secara berkesinambungan.

4.2.2.1 Flow Map



Gambar 4.4

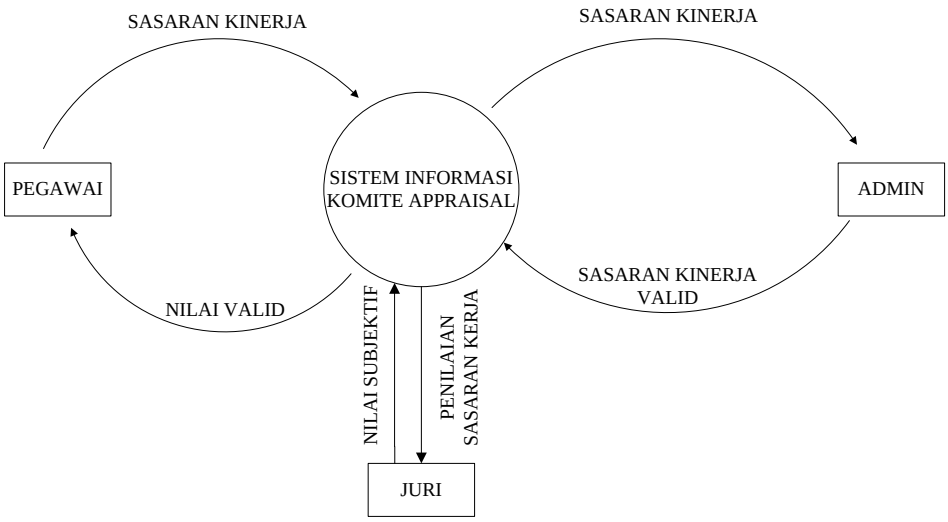
Flow Map Sistem Manajemen Unjuk Kerja (SMUK) online yang diusulkan

Keterangan :

1. Juri terdiri atas Atasan, Rekan Kerja dan Bawahan
2. Komite Appraisal yaitu Direksi Pusat / PT. PLN Pusat

4.2.2.2 Diagram Konteks (Context Diagram)

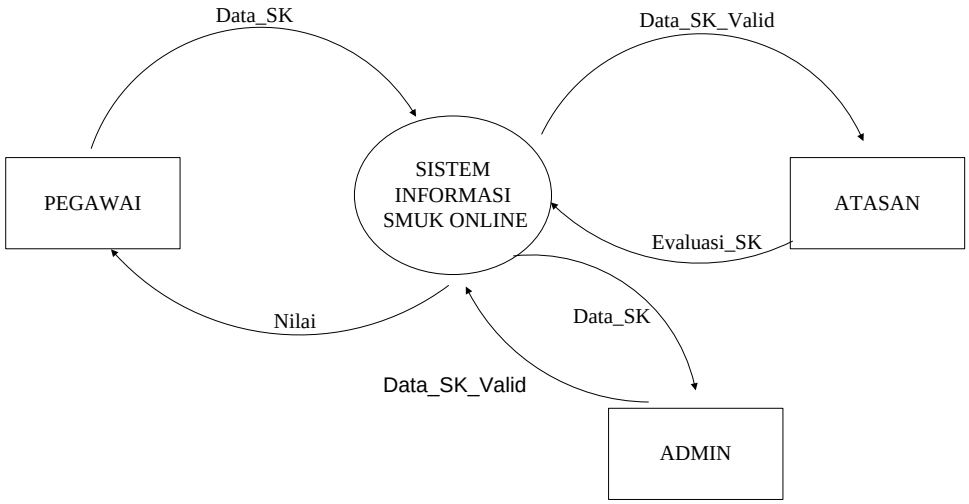
Pengembangan sistem dimulai dari bentuk konteks diagram sehingga akan diperoleh aliran dan proses pengolahan data dan penyusunan informasi berupa laporan-laporan yang dinginkan. Diagram konteks yang kami usulkan, adalah sebagai berikut:



Gambar 4.5

Diagram Konteks Sistem Manajemen Unjuk Kerja (SMUK) online yang diusulkan

4.2.2.3 Data Flow Diagram



Gambar 4.6

Diagram Flow Diagram Sistem Manajemen Unjuk Kerja (SMUK) online yang diusulkan

4.2.2.4 Kamus Data

Kamus data ini menjelaskan arus data pada proses DFD level 1 :

1. Nama arus data : Data Administrasi Pegawai
   Alias : -
   Aliran data : Admin – P1
   Struktur data : nama_talent, nipeg, bidang_kerja, jabatan, jenjang_jabatan
2. Nama arus data : Data Pegawai
   Alias : -
   Aliran data : P1 – F. Data Pegawai,
   F. Data Pegawai – P2

Struktur data : nama_talent, nipeg, bidang_kerja, jabatan, jenjang_jabatan, semester, tahun

3. Nama arus data : Data dokumen pengisian sasaran kerja, pendukung dan pengembangan individu
   Alias : -
   Aliran data : P1 – P2
   Struktur data : nama talent, jabatan, jenjang_jabatan, semester, kpi_organisasi, kpi_atasan, sasaran_uk, indikator_uk, target_sasaran,
4. Nama arus data : Data Sasaran Kerja (Pemantauan)
   Alias : -
   Aliran data : P3 – P4
   Struktur data : no, ni_peg, nama_talent, jabatan, kantor, peringkat, data_dok, semester
5. Nama arus data : Data Juri
   Alias : -
   Aliran data : Juri – P4
   Struktur data : nama_talent, nipeg, bidang_kerja, jabatan, jenjang_jabatan
6. Nama arus data : Data Penilaian
   Alias : -
   Aliran data : P4 – P5
   Struktur data : no, nipeg, nama_talent, jabatan, peringkat, signed, talent_approve, data_dok, semester, kategori_waktu, kategori_cara, kategori_target, nilai_waktu, nilai_cara, nilai_target, nilai_rata-rata
7. Nama arus data : Data Nilai Valid
   Alias : -
   Aliran data : P5 – F.Nilai
   Struktur data : no, nipeg, nama_talent, jabatan, peringkat,

nilai_waktu, nilai_cara, nilai_target, nilai_rata-rata

8. Nama arus data : Data Nilai Pegawai
   Alias : -
   Aliran Data : P5 – Pegawai
   Struktur data : no, nipeg, nama_talent, jabatan, peringkat, nilai_waktu, nilai_cara, nilai_target, nilai_rata-rata

4.2.3 Evaluasi Terhadap Sistem yang di Usulkan

Setelah dibuat usulan sistem, dapat dilihat beberapa perbedaan dibandingkan dengan sistem informasi penilaian kinerja menggunakan SMUK online yang sedang berjalan, yaitu:

1. Alur kerja sistem yang diusulkan lebih dimengerti daripada dengan sistem yang berjalan karena banyaknya dokumen yang digunakan yang tidak dipahami.
2. Alur sistem yang belum terlalu detail, karena kurangnya informasi yang didapat.Penilaian kinerja terhadap para pegawai dapat menjadi subjektif, sehingga tidak terjadi kesenjangan sosial antar pegawai.