PEMBANGUNAN SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DI AWC (ALAM WISATA CIMAHI)

MEGASARI PURWANTI 10107054

Penguji 1:

Andri Heryandi, S.T., M.T.

Penguji 2 :

Irfan Maliki, S.T., M.T.

Penguji 3:

Inne Novitasari, S.Si., M.Si.

JURUSAN TEKNIK INFORMATIKA

FAKULTAS TEKNIK DAN ILMU KOMPUTER

UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA

2013

AWC (ALAM WISATA CIMAHI)

AWC (Alam Wisata Cimahi) merupakan salah satu tempat wisata yang terletak di kota Cimahi. Tempat wisata yang telah diresmikan pada tanggal 18 Oktober 2009 ini mempunyai banyak fasilitas-fasilitas yang membutuhkan unit kerja yang banyak.

Sampai saat ini Alam Wisata Cimahi telah mempekerjakaan sekitar 63 karyawan yang terdiri dari crew, staff, supervisor, manager dan management.

Latar Belakang Masalah

- Karyawan yang berjumlah 63 orang hanya dikoordinir oleh satu *Quality Assurance*. Hal ini menyebabkan menumpuknya laporan data karyawan, data kehadiran dan data penilaian kinerja.
- Penilaian kinerja yang akurat dan lengkap harus menunggu dalam jangka waktu yang tak tentu dikarenakan informasi penilaian kinerja yang ada selalu berpindah tangan.
- Data yang ada tidak terelasi dengan baik, tingkat keamanan data pun tidak terjamin, hal itu menyebabkan proses pembuatan laporan dan penyampaian informasi menjadi lambat.

Perumusan Masalah

- Bagaimana cara mempermudah bagian *Quality Assurance* dan manager terkait untuk mengelola laporan data karyawan, data kehadiran dan penilaian kinerja karyawan yang menumpuk ?
- Bagaimana cara mempercepat penyampaian informasi dan laporan tentang hal-hal yang berkaitan dengan penilaian kinerja karyawan ?
- Bagaimana mengoptimalkan penyampaian hasil evaluasi penilaian kinerja terhadap karyawan ?

Maksud dan Tujuan

❖ **Maksud**

Maksud dari penulisan tugas akhir ini adalah untuk membangun sebuah aplikasi sistem informasi penilaian kinerja karyawan di Alam Wisata Cimahi.

❖ **Tujuan**

- Untuk mempermudah bagian *Quality Assurance* dan manager terkait mengelola data karyawan, data kehadiran dan penilaian kinerja karyawan di Alam Wisata Cimahi.
- Untuk menyampaikan informasi yang berkaitan dengan penilaian kinerja karyawan di Alam Wisata Cimahi secara cepat dan akurat.
- Untuk mengoptimalkan penyampaian hasil evaluasi penilaian kinerja karyawan di Alam Wisata Cimahi.

Batasan Masalah

❖ Data

- Data pegawai : Pada data pegawai terdapat pengolahan yang meliputi id pegawai, nama, jabatan, bagian, jenis kelamin, alamat, provinsi, kota, foto, lulusan, email, password dan status.
- Data kehadiran : Pada pengolahan data kehadiran meliputi id kehadiran, tanggal, status dan id pegawai.
- Data nilai : data nilai digunakan untuk menyimpan nilai kinerja masing-masing karyawan.
- Data master : Pada data ini terdapat pengolahan data *user*, data jabatan dan data bagian.

Batasan Masalah (2)

- Sistem melakukan perhitungan kinerja pegawai berdasarkan *Key Performance Indicator* yang telah ditentukan dengan menggunakan skor penilaian dari 1 sampai 5.
- Nilai kehadiran yang akan dikelola adalah nilai kehadiran yang telah direkap dan kehadiran akan dikelola oleh admin.
- Penilaian dilakukan secara bertahap, pengelolaan penilaian kinerja dilakukan secara per bulan.

Key Performance Indicator (KPI)

KPI (*Key Performance Indicators*) merupakan indikator kunci yang benar-benar mampu mempresentasikan kinerja organisasi secara keseluruhan. Sebagai alat ukur kinerja strategis organisasi, *Key Performance Indicator* dapat mengindikasikan kesehatan dan perkembangan organisasi dan keberhasilan kegiatan, program atau penyampaian pelayanan untuk mewujudkan target-target atau sasaran organisasi.

Key Performance Indicator (2)

- **Manfaat penerapan *Key Performance Indicator***
  - Melalui metode *Key Performance Indicator* maka kinerja setiap pegawai dapat dievaluasi secara lebih obyektif dan terukur.
  - Melalui penentuan *Key Performance Indicator* secara tepat, setiap pegawai juga menjadi lebih paham mengenai hasil kerja yang diharapkan darinya.
  - Hasil skor *Key Performance Indicator* juga dapat dijadikan dasar untuk pemberian *reward* dan *punishment* kepada pegawai.

Key Performance Indicator (3)

- **Penilaian Kinerja**
  - **Model Penilaian Kinerja**

    Model penilaian kinerja yang akan digunakan di Alam Wisata Cimahi adalah model esai. Isi esai melukiskan kekuatan dan kelemahan indikator kinerja karyawan yang dinilai.

  - **Dimensi kinerja**

    Dimensi kinerja memungkinkan proses deskriptif untuk mengambil suatu rute situasional dan personalisasi.

Key Performance Indicator (4)

- **Dimensi dan Indikator**
  1. Hasil Kerja
     - Prestasi Kerja
  2. Perilaku Kerja
     - Disiplin Kerja
     - Inisiatif
     - Tanggung Jawab
  3. Sifat Pribadi
     - Kepemimpinan
     - Kejujuran

Key Performance Indicator (5)

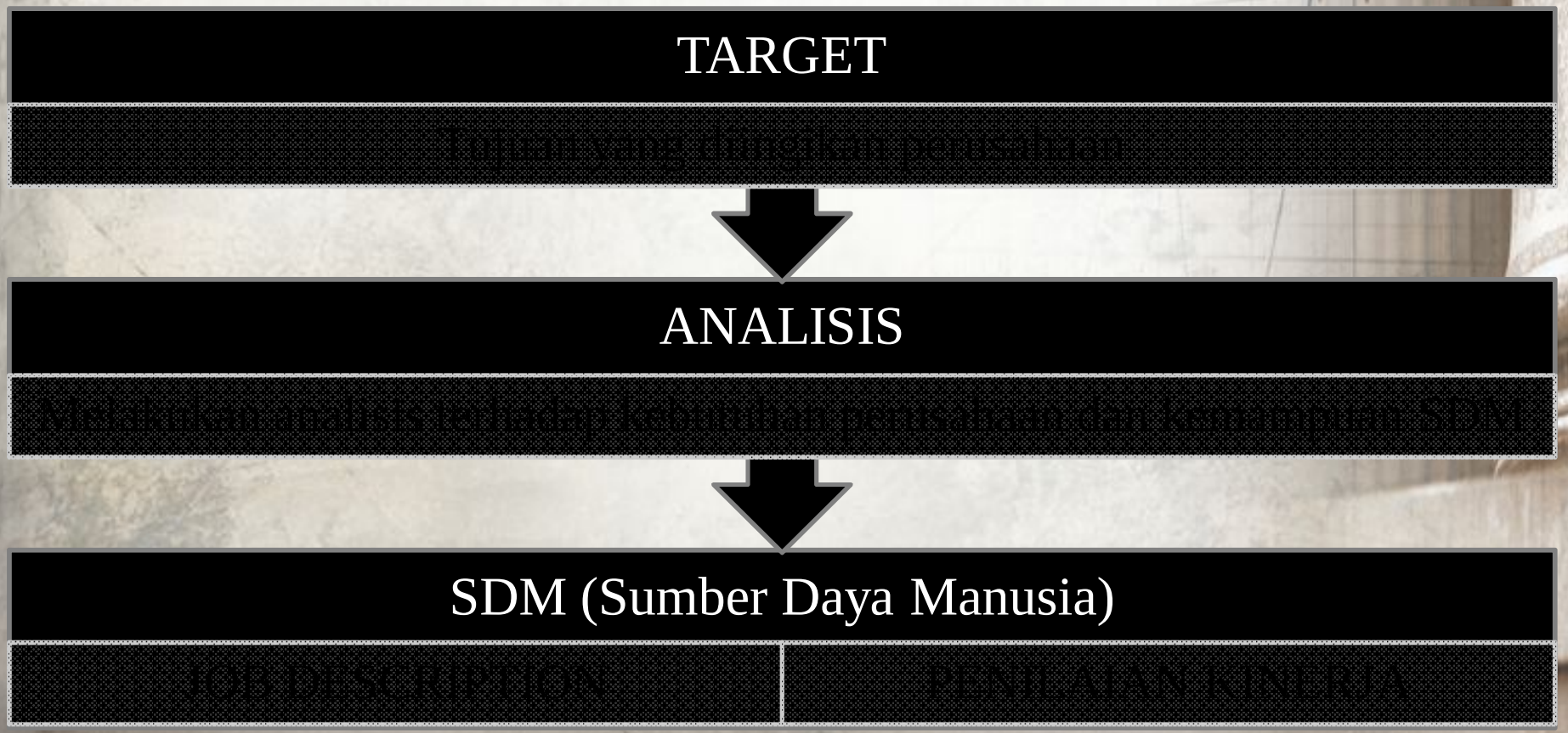
➢ Deskriptor Level Kinerja

adalah skala bobot yang melukiskan tingkatan kinerja untuk setiap indikator kinerja karyawan. Skala bobot yang digunakan dalam penilaian menggunakan skala 1-5.

Angka	Kata Sifat	Deskripsi
1	Buruk	Hanya mampu menyelesaikan masalah dengan tuntutan dan bimbingan yang saksama.
2	Kurang	Hanya mampu memahami dan menyelesaikan masalah sederhana. Cukup banyak kesulitan yang akan dihadapi.
3	Cukup	Dapat memahami dan menyelesaikan masalah-masalah konkret. Memerlukan waktu dan usaha tambahan untuk mempelajari tanggung jawab yang lebih besar.
4	Baik	Mampu memahami masalah-masalah yang pelik dan menyelesikannya secara efektif. Hanya sedikit kesulitan yang akan dihadapi.
5	Sangat baik	Mampu memahami dan menyelesaikan banyak masalah kompleks yang memerlukan kemampuan konseptual. Tidak ada kesulitan yang berarti.

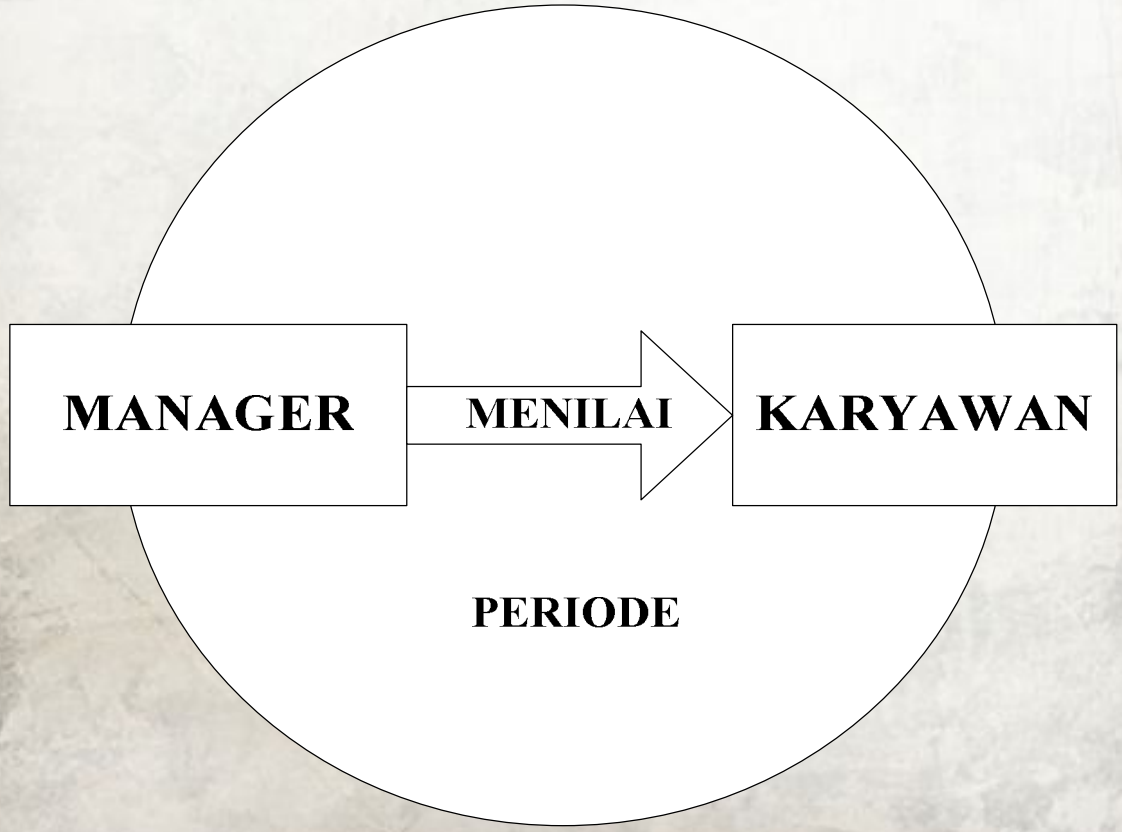
Key Performance Indicator (8)

Penilaian menggunakan *Key Performance Indicator* selalu menjadi tolak ukur dalam upaya mencapai *performance goal* atau target tertentu yang diinginkan oleh perusahaan.



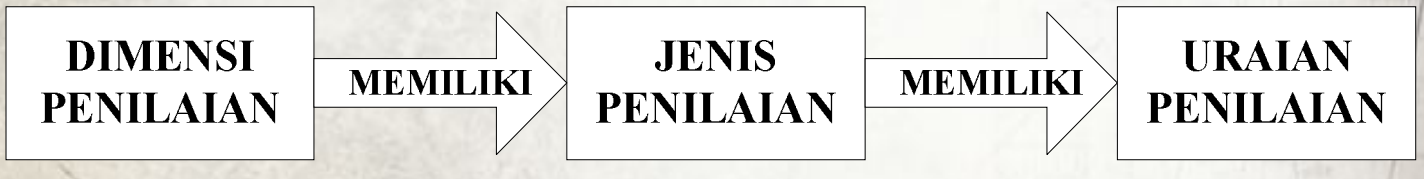
Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dilakukan oleh manager bagian masing-masing per periode.



Penilaian Kinerja (2)

Penilaian kinerja yang ada di AWC menggunakan beberapa cangkupan diantaranya :



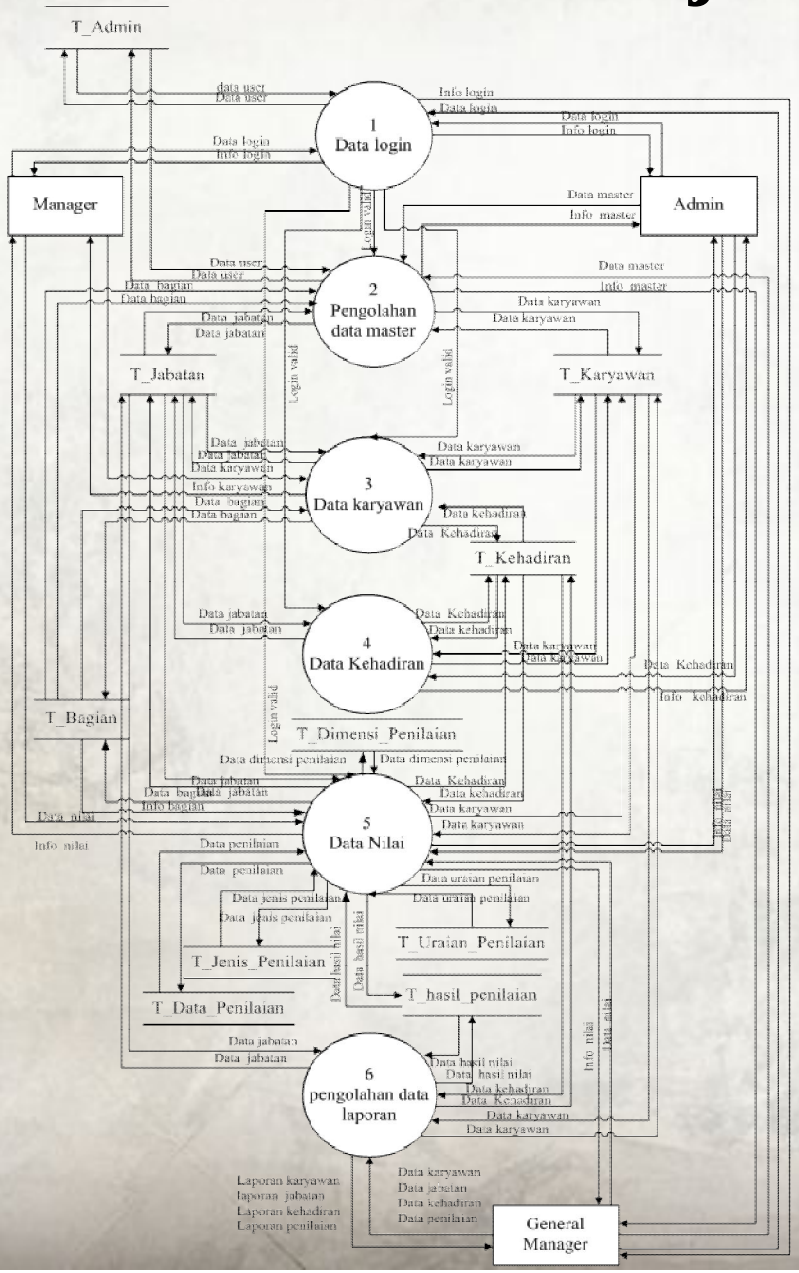
Penilaian Kinerja (3)

Dimensi penilaian	Indikator penilaian kinerja	Nilai				
		1	2	3	4	5
HASIL KERJA	**PRESTASI KERJA**					
	1. Terampil dalam melaksanakan tugas					
	2. Bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas					
	3. Mempunyai kecakapan dan menguasai segala seluk beluk bidang tugasnya dan bidang lain yang berhubungan dengan tugasnya					
	4. Mempunyai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugasnya					
	5. Selalu bersungguh-sungguh dan tidak mengenal waktu dalam melaksanakan tugasnya					
	6. Mempunyai kesehatan jasmani dan rohani yang baik					
	7. Selalu melaksanakan tugasnya berdaya guna dan berhasil guna					
	8. Hasil kerja jauh melebihi hasil kerja rata-rata yang ditentukan, baik dalam arti mutu maupun jumlah					
	9. Menguasai kecakapan dan menguasai segala seluk beluk bidang tugasnya					
	10. Mempunyai keterampilan yang baik dalam melaksanakan tugasnya dalam sebuah tim					
	11. Mempunyai pengalam an yang luas dibidang tugasnya					
	12. Selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya dalam sebuah tim					
	13. Mampu bekerjasama dengan orang lain menurut waktu dan bidang tugas yang ditentukan					
	14. Mampu menampilkan hasil kerja yang teliti pada sebagian besar hasil kerjanya dengan tingkat kesalahan yang minim					

Diagram konteks
Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan



DFD Level 1 SI Penilaian Kinerja Karyawan



Kesimpulan

1. Pembangunan Sistem Informasi penilaian kinerja karyawan ini dapat sesuai dengan tujuannya yaitu sistem informasi yang dapat membantu pihak Alam Wisata Cimahi dalam melakukan pengolahan data karyawan dan penilaian kinerja karyawan
2. Sistem informasi ini dapat memberikan informasi yang berkaitan dengan penilaian kinerja karyawan secara cepat dan akurat
3. Sistem ini juga dapat memberikan informasi data karyawan dan hasil evaluasi penilaian kinerja karyawan di Alam Wisata Cimahi secara optimal

TERIMA KASIH