PEMBANGUNAN SISTEM INFORMASI PENILAIAN PEGAWAI DENGAN METODE *PERSONAL BALANCED SCORECARD* PADA PT RAHARJA SINERGI KOMUNIKASI

ERIAN SUWANDI

10108044

PENGUJI 1 : ADAM MUKHARIL BACHTIAR, S.KOM.
PENGUJI 2 : TATI HARIHAYATI M., S.T., M.T.
PENGUJI 3 : SUFAATIN, S.T.

UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA
UNIKOM

ONLINE SOLUTION
PT RAHARIA SINERGI KOMUNIKASI

Latar Belakang Masalah

- PT Raharja Sinergi Komunikasi adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang layanan distributor tunggal perangkat baca meter listrik PDT Cipherlab dan pembayaran listrik Online Bank.

- PT Raharja Sinergi Komunikasi memiliki sebuah sistem penilaian pegawai yang dilakukan terhadap pegawai tetap.

- Sistem penilaian dilakukan dengan tujuan untuk promosi jabatan atau pengisian jabatan yang kosong. **Namun, perusahaan ini tidak memiliki evaluasi tetap dalam setiap periode, hal ini mengakibatkan tidak termonitornya kompetensi pegawai**.

Latar Belakang Masalah

- Sistem penilaian dilakukan oleh Manager pada setiap divisi dengan mengisi lembar form evaluasi kriteria pegawai.

- Menimbulkan resiko pada integritas dokumen karena dapat menyebabkan **kehilangan maupun kerusakan pada dokumen seiring dengan berjalannya waktu dan usia dokumen.**



Latar Belakang Masalah



- Kurang terukurnya nilai yang diberikan oleh Manager pada setiap divisi terhadap bawahannya.
- Penilaian terhadap pegawai dapat mengakibatkan **penilaian yang bersifat subjektif**.
- Sistem penilaian membutuhkan kriteria penilaian yang terukur dan dapat menjadi acuan bagi setiap Manager dalam melakukan penilaian.

Latar Belakang Masalah

- *Balanced Scorecard* (BSC) merupakan kartu skor yang digunakan untuk mengukur kinerja eksekutif yang mencakup empat perspektif yaitu **keuangan,pelanggan/konsumen, proses internal bisnis, serta pembelajaran & pertumbuhan.**

- BSC hanya dapat mengukur sasaran strategis dan mengidentifikasikan *Key Performance Indicator* (KPI) pada level korporat.

- Dibutuhkan penurunan atau *cascading* sampai level personal untuk dapat mengukur sasaran strategis dan performansi dari setiap pegawai.



Latar Belakang Masalah



- *Personal Balanced Scorecard* (PBSC) merupakan sebuah pandangan yang mendeskripsikan seseorang dari empat perspektif yaitu internal, eksternal, pengetahuan dan pembelajaran serta keuangan.

- Penelitian diharapkan dapat membantu Manager dari setiap divisi dalam menilai pegawainya secara objektif

Perumusan Masalah

Bagaimana membangun sistem informasi penilaian pegawai dengan metode *personal balanced scorecard* di PT Raharja Sinergi Komunikasi.



Maksud & Tujuan

Merancang dan membangun sistem penilaian pegawai dengan metode *performance balance scorecard* berbasis web di PT. Raharja Sinergi Komunikasi.



Maksud & Tujuan

Sedangkan tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Memudahkan divisi SDM dan Umum dalam mengolah nilai dan membuat rekap penilaian.
2. Memudahkan Supervisor SDM dan Umum dan Manager dari setiap divisi dalam memonitoring perkembangan kompetensi pegawai berdasarkan dari hasil penilaian pegawai dalam setiap periodenya.
3. Membantu Manager dari setiap Divisi untuk menilai bawahannya secara objektif.

Batasan Masalah

Batasan masalah dalam membangun sistem informasi penilaian pegawai ini, adalah sebagai berikut:

1. Data yang diolah dalam sistem penilaian pegawai ini adalah data pegawai, data jabatan, data subdivisi, data divisi, data departemen, data wilayah, data user, data kpi dan data perspektif penilaian.
2. Pada sistem ini penilaian yang dilakukan setiap periodenya adalah dalam hitungan setiap bulan.
3. Sumber data pegawai yang digunakan dalam sistem penilaian pegawai diperoleh dari PT Raharja Sinergi Komunikasi.

Batasan Masalah

4. Metode *Personal Balanced Scorecard* digunakan untuk menentukan kpi dari penilaian pegawai.
5. Teknik *Hundred Scoring* digunakan untuk mengolah nilai.
6. Aplikasi ini merupakan aplikasi berbasis web yang berjalan pada jaringan intranet.
7. Pendekatan analisis perangkat lunak menggunakan pendekatan analisis terstruktur.

Personal Balanced Scorecard (PBSC)



Personal Balanced Scorecard (PBSC) merupakan sebuah pandangan yang mendeskripsikan seseorang dari empat perspektif yaitu internal, eksternal, pengetahuan dan pembelajaran serta keuangan.

Personal Balanced Scorecard (PBSC)

Berikut adalah empat elemen perspektif PBSC:

1. Internal: Kesehatan fisik dan keadaan mental

   Misalnya: Kejujuran dari seorang pegawai.

2. Eksternal: Hubungan dengan rekan kerja, atasan, *customer* dan lingkungan luar lainnya.

   Misalnya: Tingkat komunikasi seorang pegawai dengan atasan, rekan kerja atau customer.

Personal Balanced Scorecard (PBSC)

3. Pengetahuan dan pembelajaran: Keterampilan dan kemampuan pembelajaran dan pengetahuan.

   Misalnya: Pengetahuan dan Penguasaan dalam Sistem Aplikasi.

4. Keuangan: Stabilitas keuangan.

   Misalnya: Penghematan Penggunaan Dana Perusahaan Dalam Setiap Proyek.

Key Performance Indicator (KPI)

Perspektif	KPI	Sasaran Strategis	Deskripsi Sasaran	Ukuran	Target	Polarisasi	Divisi
Internal	Kejujuran					Maksimasi	SDM dan Umum
Eksternal	Komunikasi	Menunjukan perilaku atau hubungan yang baik terhadap atasan, rekan kerja atau pelanggan	rekan kerja atau pelanggan			Minimasi	SDM dan Umum

- ***Key Performance Indicator* (KPI)** merupakan ukuran atau indikator yang akan memberikan informasi sejauh mana pegawai telah berhasil mewujudkan sasaran strategis yang telah ditetapkan.

Key Performance Indicator (KPI)

Perspektif	KPI	Sasaran Strategis	Deskripsi Sasaran trategis	Ukuran	Target	Polarisasi	Divisi
Internal	Kejujuran	Menghasilkan laporan yang valid	si[illegible] kejujuran dalam pembuatan laporan	di[illegible]			SDM dan Umum
Eksternal	Komunikasi	Menunjukan perilaku atau hubungan yang baik terhadap atasan, rekan kerja atau pelanggan	Sasaran ini untuk memastikan pegawai agar berperilaku baik dan sesuai dengan aturan perusahaan terhadap atasan , rekan kerja atau pelanggan	Ju[illegible] m[illegible] te[illegible] pe[illegible]			SDM dan Umum

- **Sasaran strategis** merupakan sasaran-sasaran yang bersifat penting, strategis, dan memperoleh prioritas yang tinggi dari jajaran manajemen.

Key Performance Indicator (KPI)

Perspektif	KPI	Sasaran Strategis	Deskripsi Sasaran Strategis	Ukuran	Target	Polarisasi	Divisi
Internal	Kejujuran	Menghasilkan laporan yang valid	Sasaran ini untu memastikan a pegawai memili sikap kejujuran dalam pembuatan laporan	liserahkan			
Eksternal	Komunikasi	Menunjukan perilaku atau hubungan yang baik terhadap atasan, rekan kerja atau pelanggan	Sasaran ini untuk memastikan pegawai agar berperilaku baik dan sesuai dengan aturan perusahaan terhadap atasan , rekan kerja atau pelanggan	Jumlah masalah yang terjadi perbulan			

- **Deskripsi Sasaran strategis** merupakan penjelasan lebih lanjut yang mendeskripsikan sasaran strategis

Key Performance Indicator (KPI)

Perspektif	KPI	Sasaran Strategis	Deskripsi Sasaran Strateg	Ukuran	Target	Polarisasi	Divisi
In			pegawai men sikap kejujura dalam pembuatan laporan	umlah Laporan valid yang diserahkan	20/20	Maksimasi	SDM dan Umum
Ek			Sasaran ini untuk memastikan pegawai agar berperilaku baik dan sesuai dengan aturan perusahaan terhadap atasan , rekan kerja atau pelanggan	Jumlah masalah yang terjadi perbulan	0/0	Minimasi	SDM dan Umum

- **Ukuran** adalah standar untuk mengukur kemajuan sasaran kerja seorang pegawai.
- **Ukuran** mengukur perubahan yang telah dilakukan dan membandingkannya dengan standar sehingga memberikan informasi mengenai arah kerja pegawai.

Key Performance Indicator (KPI)

Perspektif	KPI	Sasaran Strategis	Deskripsi Sasaran	Ukuran	Target	Polarisasi	Divisi
Internal				yang diserahkar	20/20	Maksimasi	SDM dan Umum
Eksternal			kerja atau pelanggan	perusahaan terhadap atasan , rekan kerja atau pelanggan	Jumlah masalah yang terjadi perbulan	0/0	Minimasi	SDM dan Umum

- **Target** adalah sasaran kuantitatif dari kinerja seorang pegawai yang merupakan nilai yang diupayakan pencapaiannya dan kemudian diukur menggunakan ukuran kerja.

Key Performance Indicator (KPI)

Perspektif	KPI	Sasaran Strategis	Deskripsi Sasaran	Ukuran	Target	Polarisasi	Divisi
Internal	Kejujuran					Maksimasi	SDM dan Umum
Eksternal	Komunikasi		pelanggan		0/0	Minimasi	SDM dan Umum

- **Polarisasi** merupakan arah dari interval antara nilai realisasi dan target.
- **Maksimasi** diberikan pada KPI yang nilai targetnya *ascending*
- **Maksimasi** diberikan pada KPI yang nilai targetnya *descending*

Teknik *Hundred Scoring*

Teknik *Hundred Scoring* merupakan sebuah teknik pengolahan nilai yang digunakan untuk menghitung skor akhir dari sebuah kategori nilai dengan bobot keseluruhan kategori berjumlah 100 .



Teknik *Hundred Scoring*

Berikut adalah persamaan teknik *Hundred Scoring* :

$$\textbf{Nilai Kategori} = \frac{\textbf{Total Nilai x Bobot Nilai}}{\textbf{Nilai Maksimal}}$$

Keterangan :

Nilai Kategori = Hasil nilai dari setiap kategori.

Total Nilai = Jumlah nilai yang diberikan pada setiap pegawai.

Bobot Nilai = Nilai yang ditentukan pada setiap kategori.

Nilai Maksimal = Nilai yang diperoleh dari range nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah soal.

Perhitungan Nilai KPI

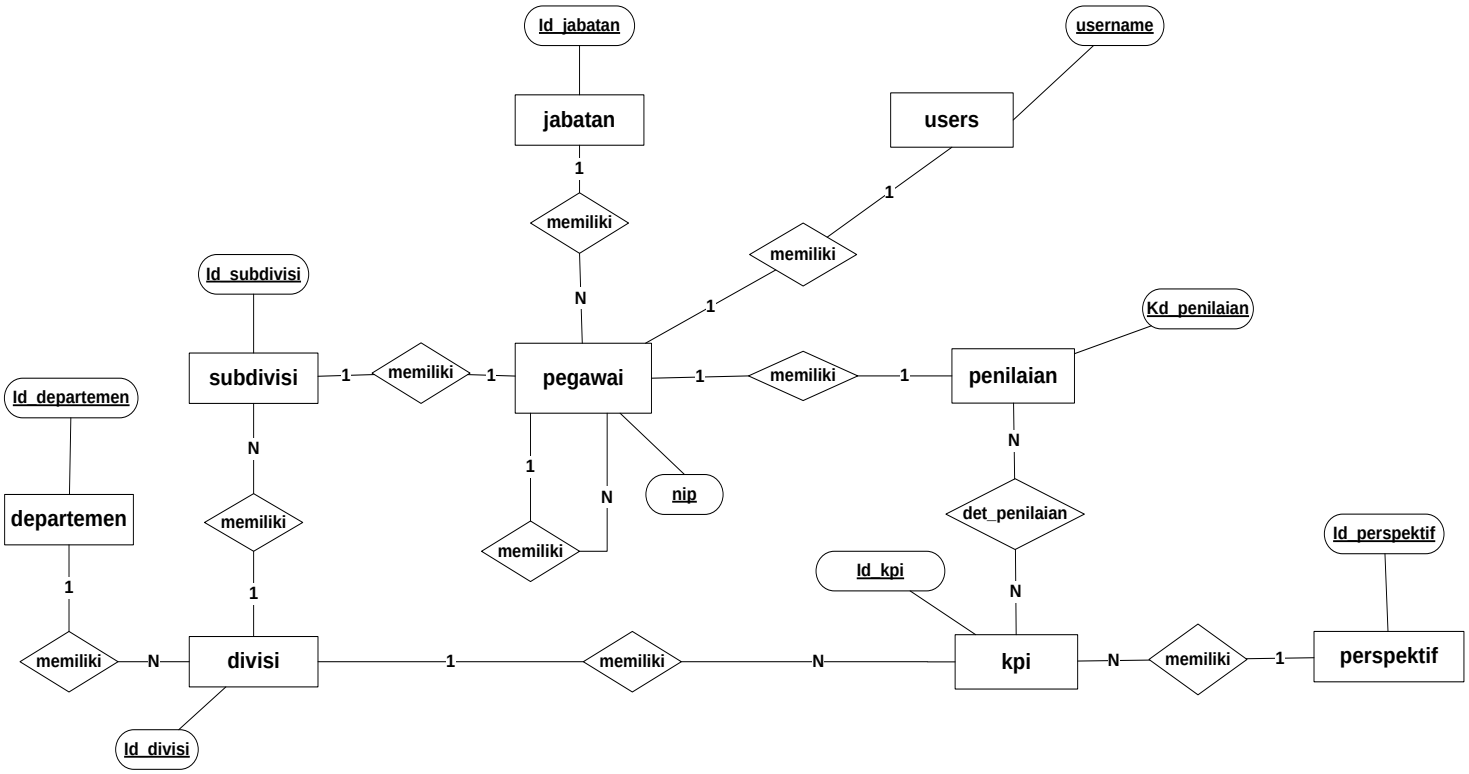
Tabel Perhitungan KPI

Perspektif	KPI	Ukuran	Bobot Nilai	Polarisasi	Target	Realisasi	Nilai
			25	Maksimasi	20	20	25
			25	Minimasi	0	0	25
			25	Maksimasi	15	16	26,66
Keuangan	ROI (*Return of Investment*) dari sistem atau aplikasi yang dimplemtasikan	Persentase ROI	25	Maksimasi	150	100	16,66

- **Nilai** diperoleh berdasarkan persamaan berikut:
- Jika polarisasi Maksimasi maka ***Realisasi / Target X Bobot Nilai***
- Jika polarisasi Minimasi maka ***(Target + 1) / (Realisasi +1) X Bobot Nilai***

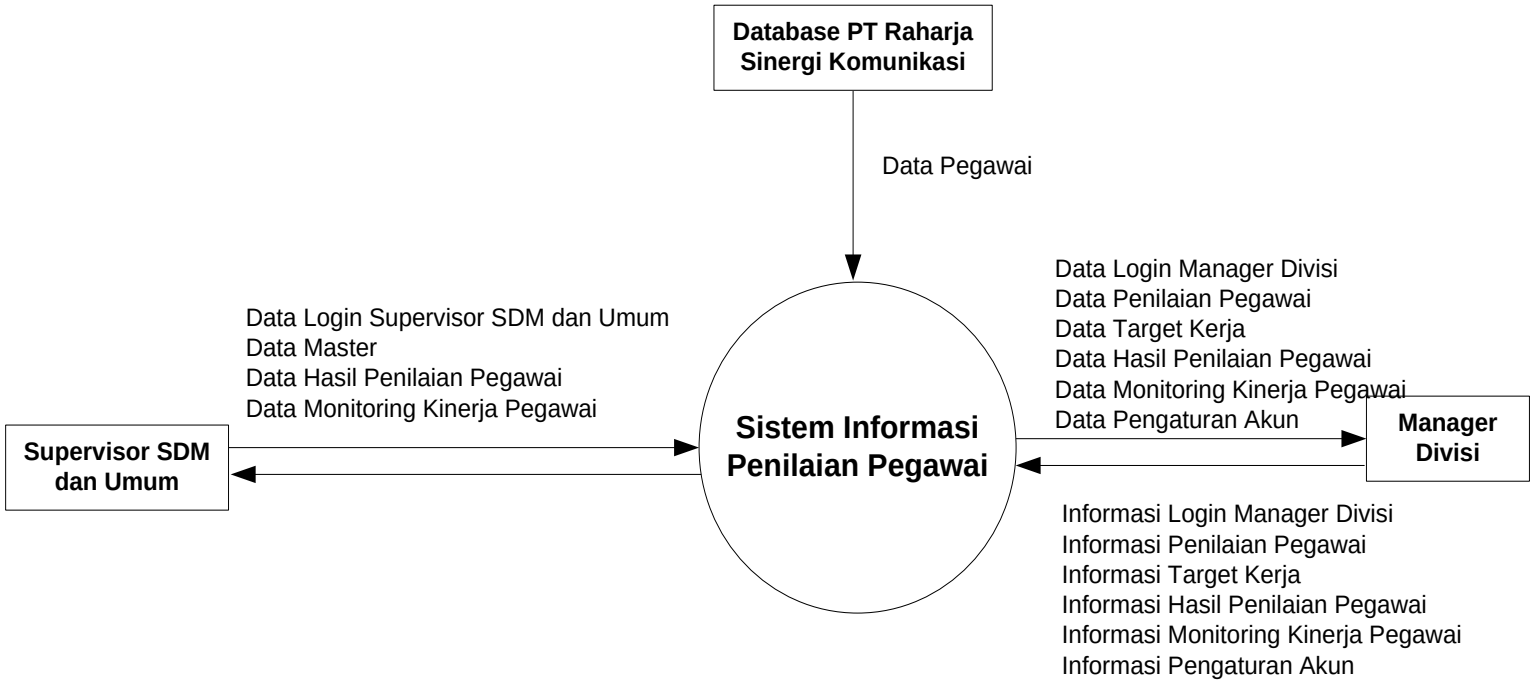
Pemodelan Basis Data

Entity Relationship Diagram (ERD) Sistem Informasi Penilaian Pegawai



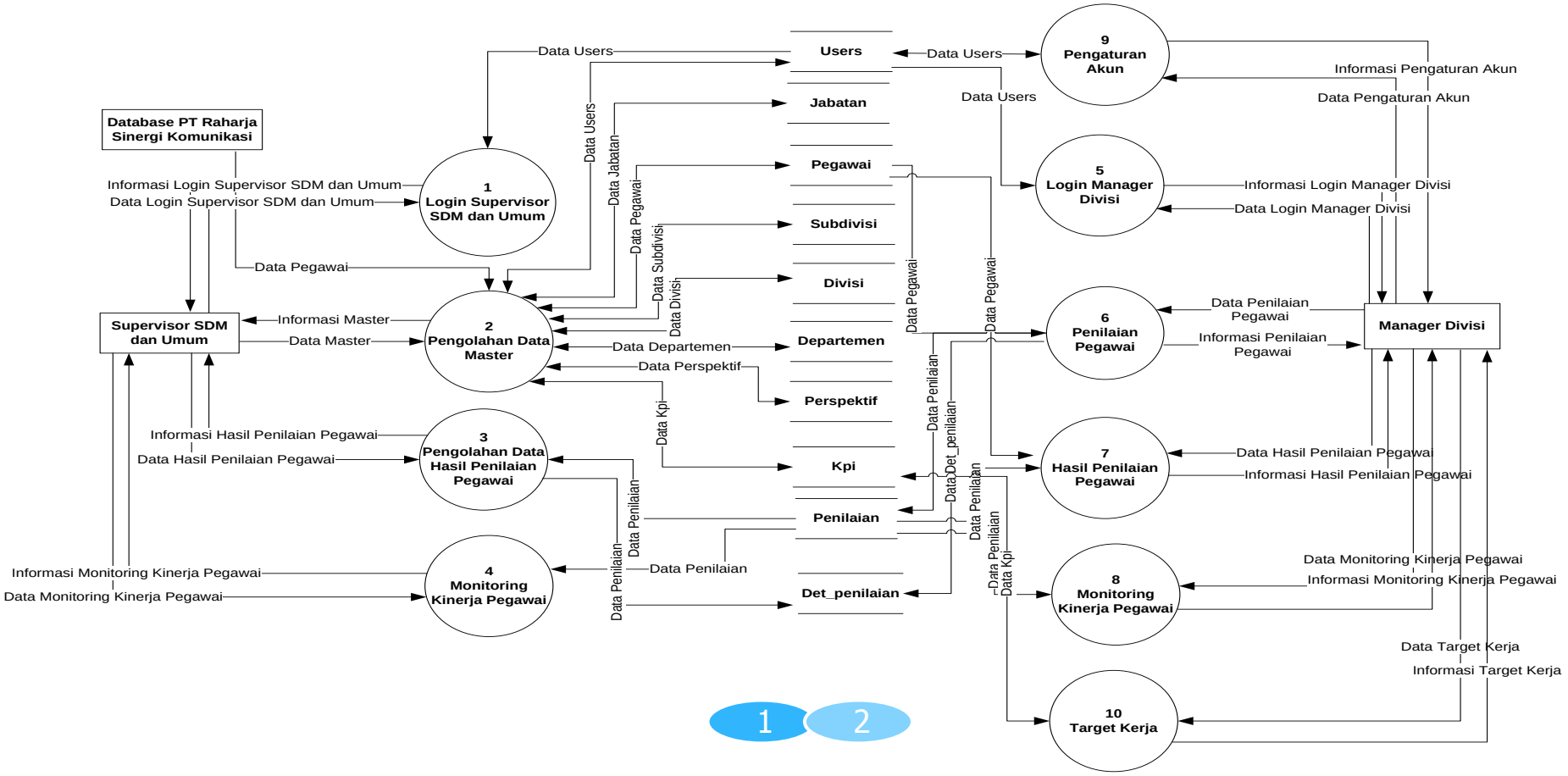
Pemodelan Aliran Data

Konteks Diagram Sistem Informasi Penilaian Pegawai



Pemodelan Aliran Data

Data Flow Diagram (DFD) Level 1 Sistem Informasi Penilaian Pegawai



Pengujian *Alpha*

Pengujian Data Benar Login Supervisor SDM dan Umum

Kasus dan Hasil Uji (Data Benar)			
Aktifitas yang dilakukan	**Yang diharapkan**	**Pengamatan**	**Kesimpulan**
Memasukan *Username:* spv	*Field* data *Username* terisi	*Field* data *Username* terisi	[√] Diterima [ ] Ditolak
Memasukan *password*: spv	*Field* data *password* terisi	*Field* data *password* terisi	[√] Diterima [ ] Ditolak
Memasukan *username* dan *password* dengan benar dan menekan tombol login	Menampilkan menu utama Supervisor SDM dan Umum	Menampilkan menu utama Supervisor SDM dan Umum	[√] Diterima [ ] Ditolak

Pengujian *Alpha*

Pengujian Data Salah Login Supervisor SDM dan Umum

Kasus dan Hasil Uji (Data Salah)			
Aktifitas yang dilakukan	**Yang diharapkan**	**Pengamatan**	**Kesimpulan**
Field *Username* tidak diisi dan menekan tombol masuk	Menampilkan pesan "Field *Username* harus diisi"	Menampilkan pesan "Field *Username* harus diisi"	[√] Diterima [ ] Ditolak
Field *password* tidak diisi dan menekan tombol masuk	Menampilkan pesan "Field *Password* harus diisi"	Menampilkan pesan "Field *Password* harus diisi"	[√] Diterima [ ] Ditolak
Field *Username* tidak diisi dan Field *password* tidak diisi dan menekan tombol login	Menampilkan pesan "Field *Username* harus diisi" dan menampilkan pesan "Field *Password* harus diisi"	Menampilkan pesan "Field *Username* harus diisi" dan menampilkan pesan "Field *Password* harus diisi"	[√] Diterima [ ] Ditolak
Memasukan data *username* dan *password* yang tidak valid	Menampilkan pesan "Username dan Password anda salah"	Menampilkan pesan "Username dan Password anda salah"	[√] Diterima [ ] Ditolak

Kesimpulan Pengujian *Alpha*

Berdasarkan hasil pengujian sistem yang telah dilakukan secara keseluruhan dapat ditarik kesimpulan bahwa pada proses aplikasi Sistem Informasi Penilaian Pegawai telah melalui tahap perbaikan dan sudah di maksimalkan terhadap proses-proses tersebut dan secara fungsional sistem sudah dapat digunakan dan menghasilkan *output* yang diharapkan.



Pengujian *Beta*

- Pengujian beta dilakukan melalui sebuah teknik pengambilan data, yaitu melalui wawancara.

- Wawancara dilakukan terhadap Supervisor SDM dan Umum dan Manager dari setiap Divisi untuk pengujian beta pada halaman Supervisor SDM dan Umum dan Manager pada PT Raharja Sinergi Komunikasi.



Kesimpulan Pengujian *Beta*

Berdasarkan hasil jawaban setiap *user* atau responden terhadap pertanyaan yang diajukan pada pengujian *beta* dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem yang dibangun sudah *user friendly*, mudah digunakan, membantu Supervisor SDM dan Umum dalam mengolah dan rekap penilaian, membantu Manager dari setiap divisi dalam menilai bawahannya secara objektif, membantu Supervisor SDM dan Umum dan Manager dari setiap divisi dalam m*emonitoring* kompetensi setiap pegawai.



Kesimpulan

1. Sistem Informasi Penilaian Pegawai dapat membantu Supervisor SDM dan Umum pada PT Raharja Sinergi Komunikasi dalam mengolah dan membuat rekap dari hasil penilaian pegawai.
2. Sistem Informasi Penilaian Pegawai dapat membantu Supervisor SDM dan Umum dan Manager pada PT Raharja Sinergi Komunikasi dari setiap divisi dalam memonitoring kompeten dari setiap pegawai berdasarkan dari hasil penilaian pegawai.
3. Sistem Informasi Penilaian Pegawai dapat membantu Manager pada PT Raharja Sinergi Komunikasi dari setiap Divisi dalam menilai bawahannya.



Saran

Hal yang diharapkan kedepan adalah agar aplikasi ini dapat dikembangkan lebih jauh dengan spesifikasi *Key Performance Indicator* (KPI) yang lebih luas lagi yang diterapkam dari level subdivisi hingga level korporat dan berdasarkan *jobdesk* dari setiap pegawai sehingga Sistem Informasi Penilaian Pegawai benar-benar dapat digunakan pada seluruh level pegawai.



TERIMA KASIH

