# PEMBANGUNAN SISTEM INFORMASI MONITORING PENILAIAN KINERJA PEGAWAI DI PT. CONTINENTAL COSMETICS MANUFACTURE

Ryan Prastyo Nugroho[1]

[1,2] Universitas Komputer Indonesia
Jl. Dipatiukur No. 112-116, Bandung 40132
E-mail : ibeyz.yanz@gmail.com[1], [2] taryanarx@gmail.com

## ABSTRAK

PT. Continental Cosmetics Manufacture adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang kecantikan atau kosmetik. Perusahaan memiliki divisi utama yang berperan penting dalam kelangsungan produksi yaitu Divisi Produksi, *Quality Control (QC)* dan *Research & Development (R&D).* Masing-masing pegawainya mempunyai kinerja yang berbeda-beda dan segi penilaian kinerja yang berbeda-beda pula, sehingga menyulitkan HRD dalam memonitoring seluruh pegawai pada tiap divisi dan Kepala Bagian dalam menilai kinerja pegawai yang dikepalainya tersebut secara langsung dikarenakan jumlah pegawai yang cukup banyak.

Penelitian ini mengangkat suatu kasus yaitu melakukan penilaian pegawai pada suatu divisi berdasarkan metode *Key Performance Indikators (KPI). KPI* adalah ukuran atau indikator yang akan memberikan informasi sejauh mana kita telah berhasil mewujudkan sasaran strategis yang telah kita tetapkan. Adapun penggunaan pendekatan analisis perangkat lunak pada penelitian ini menggunakan pendekatan analisis terstruktur.

Berdasarkan hasil pengujian, maka dapat diperoleh kesimpulan sistem yang dibangun dapat memudahkan HRD dan Kepala Bagian pada PT. Continental Cosmetics dalam melakukan proses penilaian, memudahkan HRD dan Kepala Bagian pada PT. Continental Cosmetics dari setiap divisi dalam memonitoring kinerja dari setiap pegawai dan juga meminimalisir penumpukan dokumen penyimpanan dalam arsip personalia.

**Kata kunci :** Sistem, Monitoring, Penilaian, Pegawai, KPI.

## 1. PENDAHULUAN

PT. Continental Cosmetics Manufacture adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang kecantikan atau kosmetik dan telah memiliki suatu sistem menejemen produksi yang cukup berkembang. Persaingan dalam dunia bisnis khususnya perusahaan kosmetik mendorong untuk melakukan suatu strategi produksi yang cepat terhadap pelanggan, dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui penilaian kinerja yang telah ditentukan oleh perusahaan Continental Cosmetics Manufacture.

Perusahaan memiliki divisi utama yang berperan penting dalam kelangsungan produksi yaitu Divisi *Produksi, Quality Control (QC)* dan *Research & Development (R&D).* Masing-masing pegawainya mempunyai kinerja yang berbeda-beda dan segi penilaian kinerja yang berbeda-beda pula, sehingga menyulitkan HRD dalam memonitoring seluruh pegawai pada tiap divisi dan Kepala Bagian dalam menilai kinerja pegawai yang dikepalainya tersebut secara langsung dikarenakan jumlah pegawai yang cukup banyak.

Sistem penilaian kinerja pegawai dilakukan oleh Kepala Bagian pada setiap divisi dengan mengisi lembar penilaian pegawai yang diberikan HRD, setelah semua lembar penilaian kinerja pegawai yang telah terisi maka lembar penilaian kinerja pegawai di serahkan kembali kepada HRD untuk dievaluasi dalam menetukan para pegawai yang memiliki kinerja baik dan berprestasi untuk medapatkan reward, promosi jabatan atau realisasi jabatan kosong yang lebih tinggi. Namun, perusahaan ini tidak memiliki evaluasi tetap dalam setiap periodenya, hal ini mengakibatkan tidak termonitornya kinerja pegawai.

Maka dari itu, sistem penilaian ini membutuhkan sistem penilaian kinerja pegawai yang lebih jelas agar penilaian kinerjanya spesifik dan terukur *(measurable)*, maka diperlukan juga sebuah alat ukur atau indikator. Indikator tersebut dapat ditentukan dengan menggunakan metode *Key Performance Indikators (KPI). KPI* hanya digunakan sebagai alat atau petunjuk, untuk mengukur dan mengevaluasi kualitas pegawai yang berdampak terhadap kelangsungan produksi [2].

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Memudahkan HRD dan Kepala Bagian dalam melakukan proses penilaian kinerja pegawai pada Divisi Utama perusahaan.
2. Memudahkan HRD dan Kepala Bagian dari setiap divisi dalam memonitoring perkembangan kinerja pegawai berdasarkan

dari hasil penilaian pegawai dalam setiap periodenya

## 2. ANALISIS, PERANCANGAN DAN IMPLEMENTASI

### 2.1 ANALISIS

Tahap ini dilakukan beberapa proses guna mengidentifikasi masalah yang terjadi serta mempelajari kebutuhan-kebutuhan yang akan ada dalam pembangunan perangkat lunak pada penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa prosedur yang dilakukan di PT. Continental Cosmetics Manufacture, diantaranya :

1. Prosedur Penilaian Kinerja Pegawai.
2. Prosedur Rekap dan Perhitungan Penilaian.
3. Prosedur Persetujuan.

Aturan bisnis yang diberlaku untuk sistem yang dibangun adalah :

1. HRD memiliki hak untuk mengolah data penilaian pegawai.
2. HRD memiliki hak untuk menentukan kategori-kategori dan faktor yang akan di jadikan penilaian pegawai.
3. Kepala Bagian dari setiap bagian berhak untuk mengusulkan / menentukan target KPI.
4. Kepala setiap bagian / divisi memiliki hak untuk melakukan penilaian terhadap bawahannya.
5. Penilaian ini diasumsikan periode yang berlaku adalah pertahun.
6. Reward yang diberikan dalam penilaian dapat berupa promosi jabatan, bonus atau kenaikan gaji tergantung kebutuhan dan kebijakan yang dari pihak HRD.
7. Penilaian pegawai hanya boleh dilakukan dalam lingkungan PT. Continental Cosmetics Manufacture.

Kebutuhan perangkat lunak yang dibangun terbagi menjadi dua, yaitu kebutuhan fungsional perangkat lunak dan kebutuhan non fungsional perangkat lunak. Kebutuhan fungsional perangkat lunak pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1.** Kebutuhan Fungsional Perangkat Lunak

| No | Kode | Deskripsi Kebutuhan |
|---|---|---|
| 1. | SKPL-F-01 | Membuat laporan data hasil penilaian pegawai |
| 2. | SKPL-F-02 | Mengolah data divisi (tambah, ubah, hapus) |
| 3. | SKPL-F-03 | *Import* data pegawai |
| 4. | SKPL-F-04 | Mengolah data *user* (tambah, ubah, hapus) |
| 5. | SKPL-F-05 | Mengolah data kpi dan kategori penilaian (tambah, ubah, hapus) |
| 6. | SKPL-F-06 | Menampilkan hasil penilaian pegawai |
| 7. | SKPL-F-07 | Menampilkan *dashboard* hasil penilaian pegawai. |
| 8. | SKPL-F-08 | Melakukan penilaian terhadap pegawai |
| 9. | SKPL-F-09 | Melakukanpengaturan akun |
| 10. | SKPL-F-13 | Melakukan *login* berdasarkan hak akses |

Kebutuhan *non* fungsional perangkat lunak pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2.

**Tabel 2.** Kebutuhan *Non* Fungsional Perangkat Lunak

| No | Kode | Deskripsi Kebutuhan |
|---|---|---|
| 1. | SKPL-NF-01 | Tampilan berupa web, memiliki ukuran resolusi 1024 x 768, dan data di simpan pada database dalam jaringan intranet. |
| 2. | SKPL-NF-02 | Menu Utama *Front End* memiliki menu penilaian pegawai, monitoring kinerja pegawai, hasil penilaian pegawai,target kerja dan pengaturan akun. |
| 3. | SKPL-NF-03 | Menu Utama *Back End* memiliki data master terdiri dari data abesensi, pegawai, divisi, jabatan ,user , kategori penilaian dan kpi, hasil penilaian pegawai, monitoring kinerja pegawai |

Analisis data yang digunakan dalam perangkat lunak yang akan dibangun terdapat 8 buah entitas yang berasal dari hasil identifikasi dokumen manual serta dari kebutuhan perangkat lunak. Entitas-entitas tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pegawai
2. Jabatan
3. Divisi
4. Subdivisi
5. Penilaian
6. Kategori
7. Kpi
8. Absensi

Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini dibangun dengan mengacu pada lembar penilaian pegawai dengan pendekatan terhadap metode *Key Performance Indikator*. Maka setiap kategori di lembar penilaian pegawai akan diberikan suatu nilai dan bobot yang akan dihitung dengan menggunakan teknik *Hundred Scoring.*

Kategori-kategori penilaian yang terdapat pada lembar penilaian pegawai yaitu:

1. Kedisiplinan
   Kategori yang mendeskripsikan tetang kedisiplinan seorang pegawai.
   Contoh: Laporan absensi seorang pegawai yang terdiri dari jumlah keterlambatan, absensi , izin, kehadiran.
2. Sikap Kerja
   Kategori yang mendeskripsikan hubungan seorang pegawai dengan rekan kerja, atasan atau lingkungan kerja lainnya.

Contoh: Tingkat komunikasi ataupun tingkat kerja sama seorang pegawai dengan rekan kerja.

3. Potensi Kerja
   Kategori pengetahuan dan pembelajaran mendeskripsikan keterampilan, kemampuan pembelajaran dan pengetahuan pegawai.
   Contoh: Pengetahuan dan Penguasaan dalam menyelesikan pekerjaan.
4. Hasil Kerja
   Kategori yang mendeskripsikan pencapaian target kerja seseorang terhadap tugas yang ditetapkan perusahaan.
   Contoh: Pencapaian target yang di tetapkan perusahaan baik segi waktu maupun kualitas dan kuantitas kerja.

Faktor-faktor *Key Performance Indicator* (KPI) dari sistem yang dibangun adalah:

- Keterlambatan
- Alfa
- Izin
- Kehadiran
- Loyalitas Kerja
- Pelaksanaan Instruksi Atasan
- Kerjasama dan Komunikasi
- Perkembangan Potensi
- Pemahaman dan Penguasaan Pekerjaan sesuai Jabatan
- Pencapaian Target Kerja
- Penghargaan
- Sanksi

Teknik *Hundred Scoring* merupakan sebuah teknik pengolahan nilai yang digunakan untuk menghitung skor akhir dari sebuah kategori nilai dengan bobot keseluruhan kategori berjumlah 100 [3]. Persamaan teknik *Hundred Scoring :*

$$\text{Nilai Perspektif} = \frac{\text{Total Nilai x Bobot Nilai}}{\text{Nilai Maksimal}} \quad (1)$$

Jika polarisasi Maksimasi, maka nilai diperoleh dari persamaan 2.

$$\text{Nilai} = \frac{\text{Realisasi x Bobot Nilai}}{\text{Target}} \quad (2)$$

Jika polarisasi Minimasi, maka nilai diperoleh dari persamaan 3.

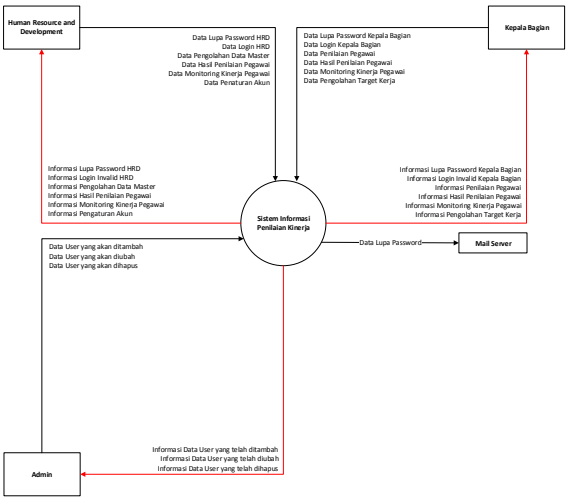
$$\text{Nilai} = \frac{\text{(Target +1) x Bobot Nilai}}{\text{(Realisasi + 1)}} \quad (3)$$

Berikut adalah tabel keterangan nilai yang digunakan dalam teknik *Hundred Scoring*:

**Tabel 3.** Keterangan Nilai

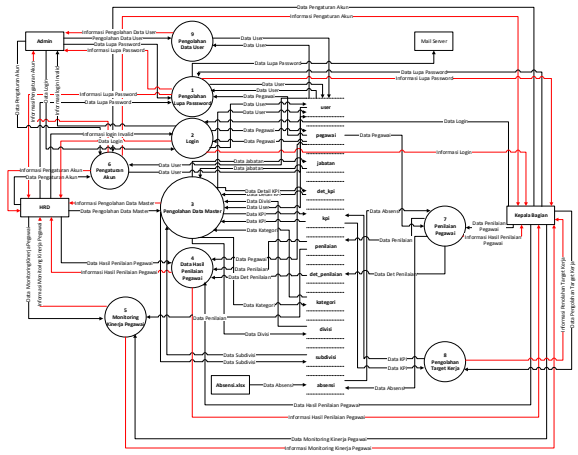
| No | Keterangan | Nilai Minimum | Nilai Maksimum |
|---|---|---|---|
| 1 | Sangat Baik | 91 | 100 |
| 2 | Baik | 76 | 90 |
| 3 | Cukup | 61 | 75 |
| 4 | Kurang | 41 | 60 |
| 5 | Sangat Kurang | 0 | 40 |

Diagram konteks Sistem penilaian pegawai yang dibangun dapat dilihat pada gambar 1.




**Gambar 1.** Diagram konteks

DFD (*Data Flow Diagram*) adalah sebuah teknik grafis yang menggambarkan aliran informasi dan transformasi yang diaplikasikan pada saat data bergerak dari *input* menjadi *output* [5].




**Gambar 2.** DFD Level 1

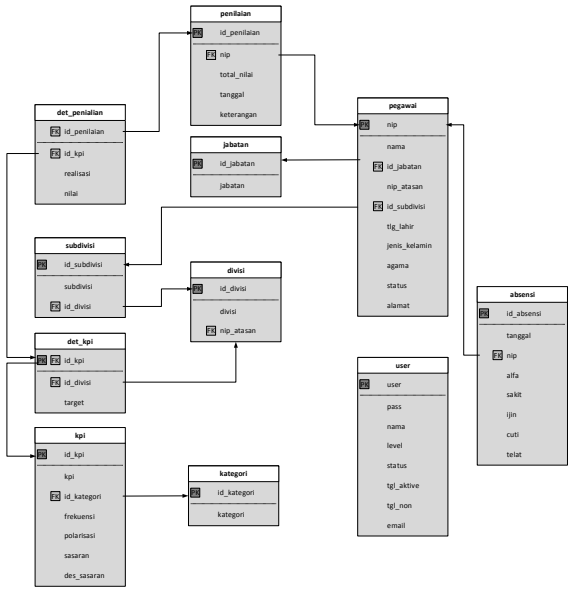
## 2.2 PERANCANGAN

Perancangan sistem yang dilakukan yaitu:

1. Perancangan basis data. Tahap ini dilakukan untuk pembentukan diagram relasi (Gambar 3) beserta struktur tabel berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan.
2. Perancangan arsitektural perangkat lunak. Tahap ini dilakukan untuk pembentukan struktur menu, antarmuka perangkat lunak, pesan, dan jaringan semantik yang digunakan di dalam sistem yang dibangun
3. Perancangan prosedural. Tahap ini dilakukan untuk mengidentifikasi alur proses yang akan

diterapkan ke dalam perangkat lunak yang akan dibangun.

Setiap proses atau tahapan yang dilakukan dalam perancangan sistem mempunyai hasil-hasil yang berguna pada tahap implementasi sistem. Tahap perancangan basis data didapatkan 10 buah tabel yang sesuai dengan jumlah entitas yang didapat pada tahap analisis data.




**Gambar 3.** Diagram Relasi Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai

Hasil yang didapat dari perancangan arsitektural perangkat lunak terbagi menjadi empat jenis, yaitu:

1. Hasil perancangan struktur menu berupa tiga buah struktur menu, yaitu struktur menu Admin, HRD, dan Kepala Bagian / Divisi. Jumlah dan poin akses dari setiap struktur menu sudah disesuaikan dengan analisis kebutuhan pengguna.
2. Hasil perancangan antarmuka perangkat lunak berupa 18 buah halaman web yang terbagi menjadi tiga tipe yaitu antarmuka Admin, antarmuka HRD dan antarmuka Kepala Bagian.
3. Hasil perancangan pesan berupa 28 buah pesan yang merupakan jumlah dari perancangan pesan untuk antarmuka Admin, antarmuka HRD dan perancangan pesan Kepala bagian.
4. Hasil perancangan jaringan semantik berupa tiga buah jaringan semantik sesuai dengan jumlah jenis pengguna. Jaringan semantik ini menggambarkan alur antarmuka dan pesan yang bisa diakses oleh masing-masing jenis pengguna.
5. Hasil perancangan prosedural berupa delapan buah perancangan prosedural yang berupa diagram alir (*flowchart*) yang menggambarkaan alur logika proses dari sistem yang dibangun.

## 2.2 IMPLEMENTASI

Setelah dilakukan analisis dan perancangan terhadap perangkat lunak yang akan dibangun maka langkah selanjutnya adalah mengimplementasikan hasil-hasil tersebut. Sistem ini dibangun menggunakan perangkat keras dan perangkat lunak dengan spesifikasi-spesifikasi yang telah ditentukan.

Perangkat keras yang dibutuhkan untuk mengimplementasikan perangkat lunak antara lain:

| | |
|---|---|
| 1. Processor | : Intel Pentium IV 2.0 Ghz |
| 2. Memory | : RAM DDR 512 MB |
| 3. Harddisk | : 40 GB |
| 4. VGA | : 128 MB |
| 5. Monitor | : 17” LCD |
| 6. Keyboard dan Mouse | : Standar |
| 7. Switch | : Linksys SRW2024 24Port, 10/100/1000 Mbps Gigabit |
| 8. Kabel | : UTP Balden UTP cate 5e |
| 9. Konektor | : RJ45 |

Perangkat lunak yang dibutuhkan untuk mengimplementasikan perangkat lunak antara lain:

| | |
|---|---|
| 1. Sistem Operasi | Windows 7 Premiun 32 bit |
| 2. Web Browser | Mozzila Firefox 17.0.1, Google Chrome 25.0.1364.5 |
| 3. Bahasa Pemograman | PHP |
| 4. DBMS | MySQL |
| 5. Code Editor | Macromedia Dreamweaver 8 |
| 6. DFD Modeler | Microsoft Visio 2013 |
| 7. Web Server | Internet Information Service 7 |

Langkah awal dalam mengimplementasi sistem adalah mengimplementasi basis data. Sesuai dengan hasil perancangan maka dibuatlah 11 buah tabel menggunakan DBMS MySQL. Hasil dari implementasi basis data dapat dilihat pada tabel 4.

**Tabel 4.** Tabel Basis Data

| No | Nama Tabel |
|---|---|
| 1. | Pegawai |
| 2. | Jabatan |
| 3. | Divisi |
| 4. | Subdivisi |
| 5. | Penilaian |
| 6. | Det_penilaian |
| 7. | Kategori |
| 8. | Kpi |

| No | Nama Tabel |
|---|---|
| 9. | Det_kpi |
| 10. | Absensi |

Langkah berikutnya adalah implementasi antarmuka sesuai dengan hasil perancangan. Hasil implementasi antarmuka terbagi menjadi tiga jenis, yaitu implementasi antarmuka Admin, antarmuka HRD dan implementasi antarmuka Kepala Bagian. Hasil implementasi antarmuka Admin dapat dilihat pada tabel 5.

**Tabel 5.** Implementasi Antarmuka Admin

| No | Menu | Deskripsi | Nama *File* |
|---|---|---|---|
| 1. | Login Admin | Digunakan oleh Admin untuk melakukan login. | index.php |
| 2. | Data User | Digunakan untuk mengolah data User | user.php |
| 3. | Pengaturan Akun | Digunakan oleh Kepala Bagian setiap Divisi untuk mengubah password | edit_user.php |
| 4. | Logout | Digunakan oleh Kepala Bagian setiap Divisi untuk keluar dari sistem | logout.php |

Hasil implementasi antarmuka HRD dapat dilihat pada tabel 6 :

**Tabel 6.** Implementasi Antarmuka HRD

| No | Menu | Deskripsi | Nama *File* |
|---|---|---|---|
| 1. | Login HRD | Digunakan oleh HRD untuk melakukan login. | Index.php |
| 2. | Data Pegawai | Digunakan untuk melihat data pegawai | pegawai.php |
| 3. | Data Absensi | Digunakan untuk melihat data absensi | absensi.php |
| 4. | Data Subdivisi | Digunakan untuk mengolah data subdivisi | subdivisi.php |
| 5. | Data Divisi | Digunakan untuk mengolah data Divisi | divisi.php |
| 6. | Data Jabatan | Digunakan untuk mengolah data Jabatan | jabatan.php |
| 7. | Data Ubah Akun | Digunakan untuk mengolah data Ubah Akun | edit_user.php |
| 8. | Data KPI | Digunakan untuk mengolah data KPI | kpi.php |
| 9. | Data Hasil Penilaian Pegawai | Digunakan untuk melihat data hasil penilaian | has_pen.php |
| 10. | Data Monitoring Kinerja Pegawai | Digunakan untuk memonitor kinerja pegawai | mon.php |
| 11. | Logout | Digunakan untuk keluar dari sistem | logout.php |

Hasil implementasi antarmuka Kepala Bagian dapat dilihat pada tabel 7 :

**Tabel 7.** Implementasi Antarmuka Kepala Bagian

| No | Menu | Deskripsi | Nama *File* |
|---|---|---|---|
| 1. | Login Kepala Bagian | Digunakan oleh Kepala Bagian dari setiap divisi untuk melakukan login. | index.php |
| 2. | Penilaian Pegawai | Digunakan oleh Kepala Bagian setiap Divisi untuk melakukan penilaian pegawai. | penilaian2.php |
| 3. | Target Kerja | Digunakan oleh Kepala Bagian setiap Divisi untuk mengubah target kerja | target.php |
| 4. | Hasil Penilaian Pegawai | Digunakan oleh Kepala Bagian setiap Divisi untuk melihat hasil penilaian pegawai. | has_pen.php |
| 5. | Monitoring Kinerja Pegawai | Digunakan oleh Kepala Bagian setiap Divisi untuk melakukan monitoring kinerja pegawai | mon.php |
| 6. | Pengaturan Akun | Digunakan oleh Kepala Bagian setiap Divisi untuk mengubah password | edit_user.php |
| 7. | Logout | Digunakan oleh Kepala Bagian setiap Divisi untuk keluar dari sistem | logout.php |

## 3. PENUTUP

Berdasarkan hasil peninjauan terhadap tujuan penelitian dan hasil pengujian sistem maka kesimpulannya adalah:

1. Sistem Informasi Penilaian Pegawai dapat memudahkan HRD dan Kepala Bagian pada PT. Continental Cosmetics dalam melakukan proses penilaian, diantaranya mengolah dan membuat rekap dari hasil penilaian pegawai.
2. Sistem Informasi Penilaian Pegawai dapat memudahkan HRD dan Kepala Bagian pada PT. Continental Cosmetics dari setiap divisi dalam memonitoring kinerja dari setiap pegawai berdasarkan dari hasil penilaian pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

[1] Sommerville, I. (2011) *Software Engineering*, Pearson. Ninth Edition.
[2] Gaspersz, V. (2012) *All-in-one 150 Key Performance Indicators and Balanced Scorecard, Malcolm Baldrige, Lean Six Sigma Supply Chain Management*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
[3] Jogiyanto, H.M. (2005) *Analisis dan Desain Sistem Informasi: Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
[4] Sutanta, E. (2005). *Pengantar Teknologi Informasi.* Yogyakarta: Graha Ilmu.
[5] Pressman, R. S. (2012). *Rekayasa Perangkat Lunak.* Yogyakarta: Andi.
[6] Nugroho, B. (2005). *Database Relational dengan MySQL.* Yogyakarta: Andi.
[7] Madcoms. (2008). *PHP dan MySQL untuk pemula.* Yogyakarta: Andi.
[8] Sidik, B., & Pohan, H. I. (2009). *Pemograman Web Dengan HTML.* Bandung: Informatika.
[9] Rivai, V.(2004). *Penilaian Kinerja dan Pengertian Penilaian Kinerja.* Yogyakarta: Informatika.
[10] Jhuana, G. (2005). *Aplikasi Sistem Monitoring berbasis Web untuk Open Cluster.* Bandung: Informatika.