SISTEM PENILAIAN KINERJA PEGAWAI DI PT DAYA ADICIPTA MUSTIKA MENGGUNAKAN METODE *PERSONAL BALANCED SCORECARD*

Riansyah

Teknik Informatika – Universitas Komputer Indonesia

Jl. Dipatiukur 112-114 Bandung

Email: rianzsyach@yahoo.com

ABSTRAK

PT. Daya Adicipta Mustika adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang otomotoif dan telah memiliki suatu sistem manajemen produksi yang baik guna melayani pelanggan. Persaingan dalam dunia bisnis khususnya perusahaan otomotif mendorong untuk melakukan suatu strategi pelayanan yang cepat terhadap pelanggan, dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui penilaian yang telah ditentukan oleh perusahaan Daya Adicipta Mustika. Perusahaan otomotif ini telah menjadi main dealer sepeda motor dan suku cadang resmi Honda di Wilayah Jawa Barat. Saat ini perusahaan memiliki pegawai 60 orang. Berdasarkan hasil wawancara terhadap Maneger Human Resource Development (HRD) diketahui bahwa dalam perusahaan ini terdapat beberapa penilaian terhadap karyawannya. Penilaian yang diberikan Perusahaan yaitu Kedisiplinan, Sikap Kerja di nilai dari Etika Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi, Kerjasama, kejujuran, loyalitas kerja dan absensi. Penilaian tersebut dilakukan untuk memberikan reward kepada karyawannya setiap satu tahun sekali atau sesuai kebutuhan dari pihak perusahaan
Seperti penghargaan, promosi jabatan atau pengisian jabatan yang kosong dan penilaian dilakukan oleh Manager HRD setiap satu bulan sekali. Dengan adanya penilaian ini dilakukan untuk menambah motivasi karyawan dalam bekerja dan dalam memajukan perusahaan. Selain penilaian, adapula peringatan yang diberikan kepada karyawannya, apabila karyawannya melanggar aturan perusahaan maka akan dikenakan pemberian sangsi, pemotongan gaji bahkan pemutusan hubungan kerja. Perusahaan mempunyai empat bagian divisi penting, yaitu Sales, service, Spare Part, dan Body Repair.

Penilaiannya akan dilakukan oleh Masing-masing Manager divisi berupa lembar penilaian kinerja pegawai yang diberikan oleh Manager HRD kepada Manager divisi, Setelah penilaian selesai maka lembar penilaian diserahkan kembali kepada Manager HRD untuk di lakukan pengecekan, setelah selesai terakhir lembar penilaian disimpan dalam arsip personalia. Salah satu kendala lain di perusahaan yaitu, kurang terukurnya nilai yang diberikan oleh Manager pada setiap divisi terhadap bawahannya. Sehingga penilaian terhadap pegawai ini dapat mengakibatkan penilaian yang bersifat subjektif. Maka dari itu, sistem penilaian ini membutuhkan kriteria penilaian yang terukur dan dapat menjadi acuan bagi setiap Manager dalam melakukan penilaian.

Perusahaan membutuhkan laporan penilaian kinerja pegawai, berdasarkan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Laporan tersebut, akan dijadikan sebagai alat ukur penilaian kinerja pegawai. Sehingga Manager HRD lebih mudah untuk mencari dan memilih data pegawainya yang mempunyai kinerja yang baik dan berprestasi.

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 [1]. Namun, BSC ini hanya dapat mengukur sasaran strategis dan mengidentifikasikan *Key Performance Indicator* (KPI) pada level korporat. Maka dibutuhkan penurunan atau *cascading* sampai level personal untuk dapat

mengukur sasaran strategis dan performansi dari setiap pegawai.

Personal Balanced Scorecard (PBSC) merupakan sebuah pandangan yang mendeskripsikan seseorang dari empat perspektif yaitu internal, eksternal, pengetahuan dan pembelajaran serta keuangan [1]. Dengan menerapkannya metode PBSC, penelitian ini diharapkan dapat membantu Manager dari setiap divisi dapat menilai pegawainya secara objektif.

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, maka maksud dari penulisan tugas akhir ini adalah membuat sistem penilaian kinerja pegawai dengan metode *personal balance scorecard* di PT Daya Adicipta Mustika.

Sedangkan tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Memudahkan Maneger HRD untuk mengolah nilai dan merekap hasil penilaian.
2. Memudahkan Manager di semua divisi dalam menilai bawahanya secara objektif.
3. Memudahkan Manager HRD dalam menentukan pegawai yang baik dan berprestasi

1. MODEL, ANALISA, DESAIN DAN IMPLEMENTASI

2.1. MODEL

Model proses pembangunan perangkat lunak yang digunakan dalam pembangunan perangkat lunak pada penelitian ini adalah model proses *waterfall.* Model proses ini terbagi menjadi beberapa proses, yaitu:

1. Rekayasa kebutuhan
2. Analisis Sistem
3. Perancangan sistem
4. Implementasi sistem
5. Pengujian sistem
6. Pemeliharaan sistem.

Tentunya model proses ini disesuaikan dengan fakta dan kebutuhan yang ada pada penelitian ini.

2.2. ANALISA

Tahap pertama yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis sistem. Pada tahap ini dilakukan beberapa proses guna mengidentifikasi masalah yang terjadi serta mempelajari kebutuhan-kebutuhan yang akan ada dalam pembangunan perangkat lunak pada penelitian ini. Hasil dari identifikasi masalah didapat masalah yang terjadi pada prosedur-prosedur yang ada saat ini di PT Daya Adicipta Mustika:

1. Prosedur Pengisian Form Kriteria Pegawai.
2. Prosedur Rekap dan Perhitungan Nilai.
3. Prosedur Persetujuan dan Pelaporan.

Dikarenakan rekomendasi pembangunan Sistem Informasi Penilaian Pegawai Pada PT Daya Adicipta Mustika harus mengikuti aturan bisnis yang berlaku maka dilakukanlah analisis aturan bisnis dengan hasil sebagai berikut:

1. HRD memiliki hak akses untuk melakukan pengolahan data master.
2. HRD memiliki hak menentukan KPI berupa kriteria-kriteria dan faktor yang akan di jadikan penilaian pegawai.
3. Penilaian pegawai dilakukan dalam setiap periode, hal ini diberlakukan agar fluktuatif penilaian terlihat dengan jelas.
4. Manager dari setiap divisi berhak untuk menentukan target dari setiap KPI.

Setelah melakukan analisis masalah yang ada pada PT Daya Adicipta Mustika maka dibentuklah spesifikasi kebutuhan perangkat lunak yang akan digunakan untuk membantu memecahkan permasalahan tersebut. 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

Kode	Deskripsi Kebutuhan
SKPL-F-01	Membuat laporan data hasil penilaian pegawai
SKPL-F-02	Mengolah data divisi, subdivisi (tambah, ubah, hapus)
SKPL-F-03	*Import* data pegawai
SKPL-F-04	Mengolah data *user* (tambah, ubah, hapus)
SKPL-F-05	Mengolah data kpi dan perspektif penilaian (tambah, ubah, hapus)
SKPL-F-06	Menampilkan hasil penilaian pegawai
SKPL-F-07	Menampilkan *dashboard* hasil penilaian pegawai.
SKPL-F-08	Melakukan penilaian terhadap pegawai
SKPL-F-09	Melakukan pengaturan akun
SKPL-F-13	Melakukan *login* berdasarkan hak akses
SKPL-F-01	Membuat laporan data hasil penilaian pegawai
SKPL-F-02	Mengolah data divisi, subdivisi (tambah, ubah, hapus)
SKPL-F-03	*Import* data pegawai

Sedangkan untuk kebutuhan *non* fungsional pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2 Kebutuhan Non Fungsional Perangkat Lunak

Kode	Deskripsi Kebutuhan
SKPL-NF-01	Tampilan berupa web, memiliki ukuran resolusi 1024 x 768, dan data di simpan pada database dalam jaringan intranet.
SKPL-NF-02	Menu Utama *Front End* memiliki menu penilaian pegawai, monitoring kinerja pegawai, hasil penilaian pegawai,target kerja dan pengaturan akun.
SKPL-NF-03	Menu Utama *Back End* memiliki data master terdiri dari data pegawai, subdivisi, divisi, jabatan ,user , perspektif penilaian dan kpi, hasil penilaian pegawai.

Setelah melakukan analisis terhadap kebutuhan perangkat lunak maka tahap selanjutnya adalah analisis data yang akan digunakan dalam perangkat lunak yang akan dibangun. Dari hasil analisis data didapat 7 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. Subdivisi
4. Divisi
5. Penilaian
6. KPI
7. Users

2.3.DESAIN

Pada bagian desain ini menjelaskan beberapa perancangan sistem yang dilakukan pada penelitian ini, yaitu:

1. Perancangan basis data. Pada tahap ini dilakukan pembentukan skema dan diagram relasi beserta struktur tabel berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan.
2. Perancangan arsitektural perangkat lunak. Pada tahap ini dilakukan pembentukan struktur menu, antarmuka perangkat lunak, pesan, dan jaringan semantik yang digunakan di dalam sistem.
3. Perancangan prosedural. Pada tahap ini dilakukan identifikasi alur proses yang akan diadopsi 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. Pada tahap perancangan basis data didapatkan hasil berupa 10 buah tabel yang sesuai dengan jumlah entitas yang didapat pada tahap analisis data.

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

1. Hasil perancangan struktur menu berupa dua buah struktur menu, yaitu struktur menu HRD dan Manager Divisi. Jumlah dan poin akses dari setiap struktur menu sudah disesuaikan dengan analisis kebutuhan perangkat pikir.
2. Hasil perancangan antarmuka perangkat lunak berupa 39 buah halaman web yang terbagi menjadi dua tipe yaitu antarmuka HRD dan antarmuka Manager Divisi.
3. Hasil perancangan pesan berupa 24 buah pesan yang merupakan jumlah dari perancangan pesan untuk antarmuka HRD dan perancangan pesan Manager Divisi.
4. Hasil perancangan jaringan semantik berupa dua 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 procedural berupa delapan buah perancangan prosedural yang berupa diagram alir yang menggambarkaan alur logika proses pada sistem.

2.4. IMPLEMENTASI

Setelah dilakukan analisis dan desain terhadap perangkat lunak yang akan dibangun maka langkah selanjutnya adalah mengimplementasikan hasil-hasil tersebut. Perangkat lunak ini dibangun menggunakan perangkat lunak dengan spesifikasi sebagai berikut:

1. Processor Intel Core 2 Duo 3.0 Ghz
2. RAM 2 GB
3. Harddisk dengan kapasitas 320 GB
4. Monitor LCD 18.5” dengan resolusi 1366x768 pixel.
5. Mouse dan keyboard.

Langkah awal dalam mengimplementasi sistem adalah mengimplementasi basis data. Sesuai dengan hasil perancangan maka dibuatlah 10 buah tabel menggunakan DBMysql. Hasil dari implementasi basis data dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3 Tabel Basis Data

No	Nama Tabel

1.	Pegawai
2.	Jabatan
3.	Subdivisi
4.	Divisi
5.	Penilaian
6.	Det_Penilaian
7.	Kpi
8.	Det_kpi
9.	Users

Langkah berikutnya adalah mengimplementasi antarmuka sesuai dengan hasil perancangan. Hasil implementasi antarmuka terbagi menjadi dua jenis, yaitu implementasi antarmuka HRD dan implementasi antarmuka Manager Divisi. Hasil implementasi antarmuka HRD dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4 Implementasi Antarmuka HRD

Menu	Nama *File*
Login HRD	default.php
Data Pegawai	Data_pegawai.php
Import Data Pegawai	import_pegawai.php
Data Subdivisi	data_subdivisi.php
Data Divisi	Data_divisi.php
Data Jabatan	Data_jabatan.php
Data User	Data_user.php
Data Perspektif Penilaian	Data_perspektif.php
Data KPI	Data_kpi.php
Data Hasil Penilaian Pegawai	Data_hasil_penilaian.php

Hasil implementasi antarmuka Manager Divisi dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5 Implementasi Antarmuka Manager Divisi

Menu	Nama *File*
Login Manager	default.php
Penilaian Pegawai	Penilaian_pegawai.php
Target Kerja	Target_kerja.php
Hasil Penilaian Pegawai	Hasil_penilaian_.php
Pengaturan Akun	Pengaturan_akun.php
Logout	logout.php

3. PENUTUP

Berdasarkan hasil peninjauan terhadap tujuan penelitian dan hasil pengujian sistem maka kesimpulan yang didapat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sistem Penilaian Kinerja Pegawai dapat memudahkan HRD pada PT Daya Adicipta Mustika dalam mengolah dan membuat rekap dari hasil penilaian pegawai.
2. Sistem Penilaian Kinerja Pegawai dapat membantu Manager pada PT Daya Adicipta Mustika dari setiap Divisi dalam menilai bawahannya secara objektif.
3. Sistem Penilaian Kinerja Pegawai dapat memudahkan HRD dan Manager pada PT Daya Adicipta Mustika dari setiap divisi dalam menentukan pegawai yang berprestasi dilihat dari hasil akhir terhadap penilaian pegawai.

Sedangkan saran pengembangan Sistem Informasi Penilaian Pegawai ini adalah agar 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 Penilaian Pegawai benar-benar dapat digunakan pada seluruh level pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

[1] H. Rampersad, *Personal Balanced Scorecard*, PPM Manajemen, 2006.

[2] I. Sommerville , *Software Engineering*, Pearson, 2011, Ninth Edition.

[3] Jogiyanto, H.M, *Analisis dan Desain Sistem Informasi: Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis*, Andi, Yogyakarta, 2005.

[4] Fathansyah, *Basis Data*, Informatika, Bandung, 2007.

[5] S. Bedjo, *Manajemen Tenaga Kerja*, Sinar Baru, Bandung, 1987.

[6] I. Sommerville, *Software Engineering*, Pearson Education, 2001, Sixth Edition.

[7] R. Veithzal, J.G. Ella, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Rajawali Pers, Edisi Kedua, 2003.