

Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja dan Penentuan Kebutuhan Pelatihan pada PT Sarimelati Kencana

Irfan Zuhdi Muhammad¹⁾ Bambang Hariadi²⁾ Julianto Lemantara³⁾

Program Studi/Jurusan Sistem Informasi
Institut Bisnis Dan Informatika Stikom Surabaya
Jl. Raya Kedung Baruk 98 Surabaya, 60298

Email : 1) 11410100182@stikom.edu, 2) Bambang@stikom.edu, 3) Julianto@stikom.edu

Abstract: *PT Sarimelati Kencana is a company that working in the area of food and beverages. Problem in PT Sarimelati Kencana is often error occurred in the calculation of the assessment. In addition, human resources experienced difficulty in recapping all assessment. It was because PT Sarimelati Kencana still uses sheets of form in assessing. In process of determining employees' training needs, still found inappropriate training with what employees' needed. The solution offered is making application to assess performance and determine training needs that can produce computerized data and to ease the implementation of assessment and the determination of training needs, the assessment results recommendation and recapitulation which is suitable with Software Development Life Cycle (SDLC) stage involves planning system, systems analysis, designing system, and the implementation of the system. The result of research showed that application can help the process of performance assessment, training needs determination, and assessment result recapitulation.*

Keywords: *application, performance appraisal, training needs.*

Dalam menjalankan bisnisnya, PT Sarimelati Kencana wajib menjaga kualitas pelayanannya sebagai restoran bertaraf internasional. Agar kualitas tetap terjaga, maka kualitas sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting pada perusahaan ini. Untuk mengukur kualitas sumber daya manusia, maka diperlukan penilaian kinerja.

PT Sarimelati Kencana melakukan penilaian kinerja karyawan satu kali dalam satu tahun. Periode penilaian dinilai dari bulan November hingga bulan Oktober tahun selanjutnya. Penilaian kinerja karyawan pada PT Sarimelati Kencana dilakukan oleh 2 penilai. Penilai pertama adalah atasan langsung dari karyawan yang dinilai. Penilai kedua adalah restoran manajer. Penilai kedua sifatnya mengawasi kegiatan penilaian agar tidak terjadi kecurangan dalam melakukan penilaian. Jika penilai kedua tidak setuju dengan hasil penilaian dari penilai pertama, maka penilai kedua dan penilai pertama akan berdiskusi dan menentukan nilai yang sesuai dengan hasil diskusi. Dalam prosesnya, form penilaian karyawan dibagikan kepada penilai pertama. Setelah form diisi oleh penilai pertama, form diserahkan kepada penilai kedua selaku pengawas. Penilai kedua melakukan kajian ulang terhadap form penilaian dan menandatangani form yang telah dinilai

tersebut. Setelah ditandatangani form diserahkan kepada bagian SDM untuk direkap.

Terdapat beberapa masalah yang terjadi ketika melakukan penilaian kinerja. Masalah pertama, sering terjadi kesalahan dalam perhitungan penilaian. Berdasarkan hasil wawancara didapati bahwa hasil perhitungan penilaian masih ada kesalahan perhitungan sekitar 30-50 karyawan yang dinilai dari total keseluruhan 750 karyawan setiap periode. Kesalahan ini dikarenakan penilai 1 menghitung dengan menggunakan cara manual (kalkulator). Dampak dari kesalahan perhitungan ini adalah karyawan yang dinilai tidak mendapatkan nilai yang sesuai dengan kemampuannya.

Masalah kedua, bagian SDM mengalami kesulitan dalam merekap seluruh penilaian. Hal ini dikarenakan PT Sarimelati Kencana masih menggunakan lembar form, sehingga bagian SDM harus merekap keseluruhan form sebanyak 750 lembar dengan deadline waktu yang tidak lama. Dampaknya adalah sering terjadi kesalahan dalam merekap seperti kekeliruan dalam peletakan identitas karyawan dan masih kosongnya data penilaian.

Masalah ketiga, dalam hal penentuan kebutuhan pelatihan karyawan, atasan langsung hanya melihat dan mengawasi kegiatan dan tugas dari karyawannya. Jika ada karyawan yang kurang luwes/ahli dalam melakukan pekerjaan, atasan

akan mencatat nama karyawan tersebut beserta kekurangannya pada form yang telah disediakan. Form selanjutnya diserahkan kepada bagian HRD untuk diikutkan pelatihan yang sesuai dengan kekurangannya. Dalam prosesnya, masih ditemukan pelatihan yang tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh karyawan. Atasan melihat hanya pada saat turun di lapangan, belum secara keseluruhan kegiatan sehari-hari karyawan. Akibatnya karyawan hanya diikutkan pelatihan yang dirasa kurang oleh atasan saja sedangkan pelatihan lainnya yang seharusnya juga dibutuhkan oleh karyawan tersebut malah tidak diikutkan. Hal ini menyebabkan karyawan lebih lambat berkembang terhadap keahlian yang seharusnya didapatkan. Dampak bagi perusahaan adalah kualitas pelayanan yang kurang tidak bisa diperbaiki secara cepat. Selain itu berdampak juga pada pemborosan biaya dan waktu pelatihan.

Menurut Veithzal (2005) penilaian kinerja merupakan suatu proses untuk penetapan pemahaman bersama tentang apa yang akan dicapai, dan suatu pendekatan untuk mengelola dan mengembangkan orang dengan cara peningkatan dimana peningkatan tersebut itu akan dicapai didalam waktu yang singkat ataupun lama. Peningkatan ini tidak terjadi hanya karena sistem yang dikemukakan oleh manajemen untuk mengatur kinerja dari karyawan mereka, tapi juga melalui suatu pendekatan ke arah mengelola dan mengembangkan orang yang memungkinkan mereka untuk mengatur pengembangan dan kinerja mereka sendiri dalam kerangka sasaran yang jelas dan standar yang telah disetujui dengan para penyelia mereka.

Menurut Sugiyono (2011) rating scale merupakan teknik penilaian kinerja yaitu evaluator menilai kinerja karyawan dengan menggunakan skala dalam mengukur faktor-faktor kinerja (performance factor). Misalnya adalah dalam mengukur tingkat inisiatif dan tanggung jawab karyawan. Skala yang digunakan adalah 1 sampai 5, yaitu 1 adalah yang terburuk dan 5 adalah yang terbaik. Jika tingkat inisiatif dan tanggung jawab karyawan tersebut biasa saja misalnya, maka ia diberi nilai 3 atau 4 dan begitu seterusnya untuk menilai faktor-faktor kinerja lainnya.

Berdasarkan permasalahan di atas, PT Sarimelati Kencana memerlukan sebuah aplikasi yang dapat digunakan untuk melakukan penilaian

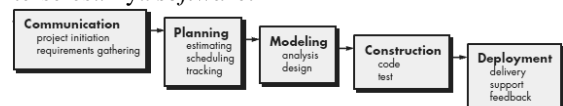
kinerja karyawan dan dapat membantu proses penentuan kebutuhan pelatihan karyawan. Berdasarkan studi kasus yang diangkat, metode Rating Scale dipilih karena sesuai dan dapat menyelesaikan permasalahan ini.

METODE

Dalam tahap Metode ini metode yang akan digunakan adalah *System Development Life Cycle* (SDLC) dengan metode *waterfall* untuk pembuatan aplikasi penilaian kinerja dan penentuan kebutuhan pelatihan pada PT Sarimelati Kencana.

Waterfall Model

Menurut Pressman (2010) didalam *software development life cycle* terdapat beberapa model diantaranya adalah model *waterfall*, terkadang disebut sebagai siklus hidup klasik, menunjukkan sistematis, pendekatan sekuensial untuk penyebaran perangkat lunak yang dimulai dengan spesifikasi permintaan pelanggan dan berlangsung melalui perencanaan, pemodelan, *construction* dan *deployment* yang berakhir pada dukungan yang berkelanjutan dari terselesainya *software*.



Gambar 1. *Waterfall Model*

Proses Perhitungan

Angka dalam kebanyakan skala rating digunakan sebagai anchor, tetapi penggunaan angka ini didefinisikan secara jelas. Di depan ataupun di belakang setiap deskripsi disediakan ruang membubuhkan tanda checklist yang menunjukkan kesesuaiannya dengan subjek yang diamati. Bentuk numeris ini kadang disertai bentuk grafis, sehingga observer atau rater hanya menandai angka yang menjadi pilihannya.

Metode perhitungan yang digunakan dalam mengelola hasil penilaian yang didapat dari proses penilaian adalah dengan mengakumulasi nilai setiap indikator dalam satu variabel. Setelah itu, nilai dari setiap variabel diakumulasi untuk mendapatkan nilai akhir dari proses penilaian ini. Formula perhitungan dari proses penilaian ini dapat dilihat berikut ini:

$$NV = B1.NI1 + B2.NI2 + Bn.NIn$$

Keterangan:

NV = Nilai variabel

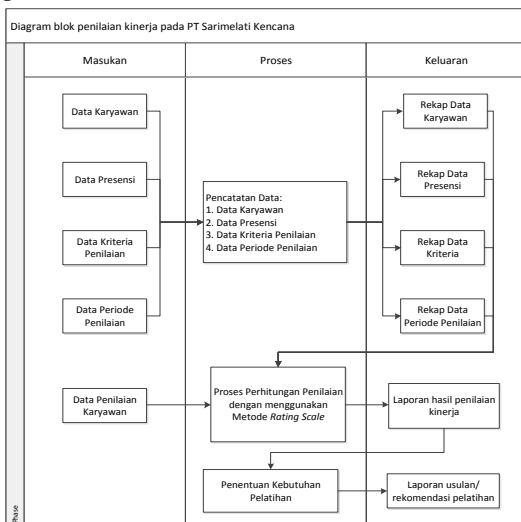
N_n = Nilai indikator ke-n
 B_n = Bobot indikator ke-n
 n = Jumlah indikator dalam satu variabel

PERANCANGAN SISTEM

Gambar di bawah menggambarkan tentang apa saja input yang dibutuhkan, proses yang dilakukan, dan output yang dihasilkan oleh aplikasi penilaian kinerja dan penentuan kebutuhan pelatihan pada PT Sarimelati Kencana.

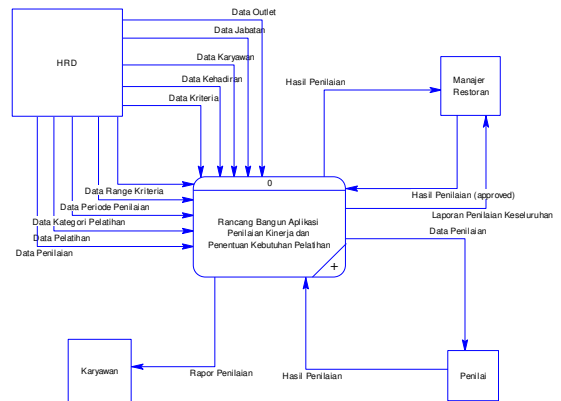
Input yang dibutuhkan untuk penilaian kinerja karyawan, antara lain: data karyawan, data presensi, data kriteria penilaian, data periode penilaian, dan data penilaian kinerja.

Untuk blok output, hasil informasi berupa hasil rekap dari pencatatan data master antara lain: rekap data karyawan, rekap data presensi, rekap data kriteria, rekap data data periode penilaian. adapun untuk output penilaian kinerja yaitu laporan hasil penilaian kinerja yang dibagi menjadi dua yaitu laporan penilaian kinerja secara keseluruhan dan rapor penilaian kinerja. Sedangkan untuk output kebutuhan pelatihan adalah laporan usulan/rekomendasi pelatihan.



Gambar 2. Blok Diagram

Aliran data yang digunakan untuk aplikasi penilaian kinerja dan penentuan kebutuhan pelatihan dalam bentuk *Context Diagram* dijelaskan seperti Gambar 3 berikut ini:



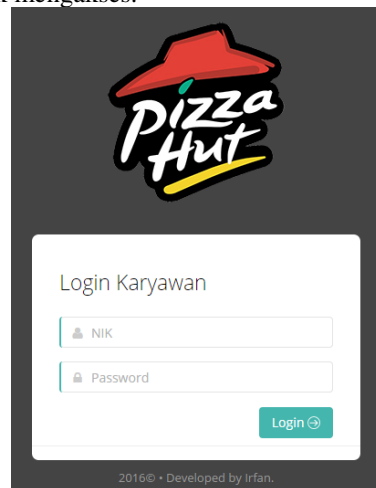
Gambar 3 *Context Diagram*

HASIL DAN PEMBAHASAN IMPLEMENTASI DAN EVALUASI

Tahap ini merupakan pembuatan perangkat lunak yang disesuaikan dengan rancangan atau desain sistem yang telah dibangun sebelumnya. Aplikasi yang dibangun akan diterapkan berdasarkan kebutuhan atau sistem yang telah dikembangkan. Selain itu aplikasi ini akan dibuat sedemikian rupa sehingga dapat memudahkan pengguna untuk menggunakan penilaian kinerja dan rekomendasi pelatihan pada PT Sarimelati Kencana.

Form Login

Form login digunakan pengguna untuk masuk kedalam sistem dan berguna sebagai proses keamanan sistem bagi pengguna yang berhak mengakses.



Gambar 4. *Form Login*

Form Menu Utama (Dashboard)

Menu utama berisi beranda aplikasi pertama masuk setelah login. Menu utama ini

berisi menu fungsi dalam aplikasi sesuai dengan login.



Gambar 5. Menu Utama

Form Master Karyawan

Form master karyawan digunakan untuk memasukkan data karyawan. Tampilan form master karyawan dapat dilihat pada Gambar 6. Untuk dapat memasukkan data karyawan, pengguna harus memasukkan nama karyawan, memilih status karyawan, jabatan, jenis kelamin dan tempat kerja kemudian tekan tombol simpan. Dalam halaman ini, pengguna juga dapat melakukan update dan delete pada data karyawan.



Gambar 6. Form Master Karyawan

Form Master Kriteria

Form master kriteria digunakan untuk memasukkan data kriteria. Tampilan form master kriteria dapat dilihat pada Gambar 7. Untuk dapat memasukkan data kriteria, pengguna harus memasukkan nama kriteria dan mengisi bobot yang mana semua kriteria tidak boleh lebih dari 100%, kemudian tekan tombol simpan. Dalam halaman ini, pengguna juga dapat melakukan update dan delete pada data kriteria.

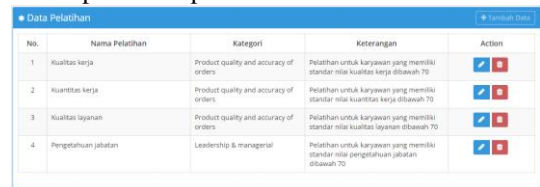


Gambar 6. Form Master Kriteria

Form Master Pelatihan

Form master pelatihan digunakan untuk memasukkan data pelatihan. Tampilan form master pelatihan dapat dilihat pada Gambar 8. Untuk dapat memasukkan data pelatihan, pengguna harus memasukkan nama pelatihan dan tekan tombol simpan. Dalam halaman ini,

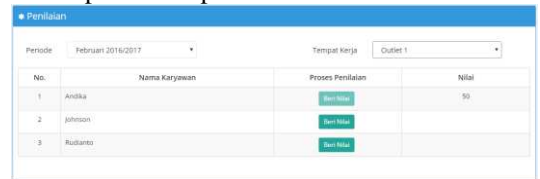
pengguna juga dapat melakukan update dan delete pada data pelatihan.



Gambar 8. Form Master Pelatihan

Tampilan awal Penilaian Kinerja

Tampilan ini berisi tentang tampilan menu penilaian karyawan dari setiap periode dan outlet yang khusus menampilkan nama-nama karyawan serta hasil nilai total (bila sudah dinilai), jika belum dinilai maka nilai belum keluar pada tabel penilaian.



Gambar 9. Tampilan awal Penilaian Kinerja

Form Penilaian Kinerja

Form penilaian kinerja digunakan untuk memasukkan nilai terhadap setiap kriteria penilaian. Tampilan form master kriteria penilaian kinerja dapat dilihat pada Gambar 10. Untuk dapat memasukkan nilai, pengguna harus tekan tombol **Beri Nilai**, jika nilai sudah terisi maka tombol **Beri Nilai** tidak bisa dipilih. Selanjutnya mengisi nilai dan dasar penilaian pada setiap kriteria.



Gambar 10. Form Penilaian Kinerja

Form Laporan Penilaian per Karyawan

Form ini berisi tentang tampilan untuk proses cetak atau laporan dari hasil penilaian per karyawan, yaitu berisi nama karyawan yang dipilih, NIK, jabatan, nama penilai dan nilai dari setiap kriteria juga ditampilkan.

Gambar 11. Laporan Penilaian per Karyawan
Form Laporan Penilaian per Karyawan

Form ini berisi tentang tampilan untuk proses cetak atau laporan dari hasil penilaian keseluruhan, yaitu berisi nama karyawan yang dipilih, NIK, jabatan, nilai dan rekomendasi juga ditampilkan.

Gambar 12. Laporan Penilaian Keseluruhan

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil implementasi aplikasi penilaian kinerja dan penentuan kebutuhan pelatihan pada PT Sarimelati Kencana yaitu sebagai berikut :

1. Aplikasi yang dibuat dapat melakukan penilaian kinerja pada PT Sarimelati Kencana sehingga dapat membantu karyawan dalam melakukan penilaian kinerja yang sebelumnya dilakukan secara manual.
2. Aplikasi dapat memberikan rekomendasi penentuan kebutuhan pelatihan terhadap karyawan sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan. Hasil penilaian menentukan pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawan tersebut.
3. Aplikasi dapat memberikan laporan penilaian baik laporan penilaian per karyawan atau laporan penilaian keseluruhan. Hal ini dapat membantu HRD yang sebelumnya kesulitan dalam merekap penilaian.

SARAN

Aplikasi dapat dikembangkan tidak hanya sebagai pelatihan untuk karyawan tetap pada PT

Sarimelati Kencana, tetapi dikembangkan pula menjadi pelatihan/training untuk karyawan yang baru direkrut oleh PT Sarimelati Kencana sebagai sarana untuk berkembangnya kemampuan karyawan.

RUJUKAN

- Pressman, R. S. (2010). *Software engineering: a Practitioner's Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Veithzal, R. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Rizky, S. (2011). *Konsep Dasar Rekayasa Perangkat Lunak*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.