

## RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN BERDASARKAN KOMPETENSI PADA PT. TUNGGAL DJAJA INDAH

R Billy Dewantara P.Wr<sup>1)</sup> Sulistiowati<sup>2)</sup> Yoppy Mirza Maulana<sup>3)</sup>

S1/Jurusan Sistem Informasi

Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya

Jl. Raya Kedung Baruk 98 Surabaya, 60298

email: 1) billydewantara@gmail.com, 2) sulist@stikom.edu, 3) yoppy@stikom.edu

### **Abstract:**

*PT Tunggal Djaja Indah established in 1963. PT Tunggal Djaja Indah (PT.TDI) the paint factory is a leading paint manufacturer in Indonesia with many experiences in the field of industrial paints. ISO 9001 which has obtained is a proof of seriousness company. Human resource is one of the source of competitive advantage and the key element that are important to achieve a success in competing to achieve the goal. An individual employee performance improvement will encourage the overall human resource that can increase the productivity. Performance assessment is a right answer to the description above. Based on observations and interviews, the company discovered a problem in the process of assessment items were assessed to be in general and not detailed, although the company has structured competency standarts, and the frequent occurrence of errors in the records and the calculation of the assessment data is still done manually as well as the length of time required for run multiple processes in performance assessment. To overcome these problem it will be made an application solution Employee Performance Assessment Based on Competence for PT.TDI. This Application can shorten the process and the time it takes from 26 days to 9 days in the employee performance assessment phase by way of doing automation with competency data recording (1 day), valuation (6 days), valuation analysis (4 days), assessment approval (1 day), reporting the result of the performance assessment (1 day).*

**Keywords :** *Application, Employee Performance Assessment, Competency Standarts.*

PT Tunggal Djaja Indah didirikan di tahun 1963. PT. Pabrik Cat Tunggal Djaja Indah (PT. TDI) merupakan produsen cat terkemuka di Indonesia dengan pengalaman bertahun-tahun dibidang industri cat. Perusahaan ini awalnya memproduksi cat damar dan thinner dengan merek dagang Bintang, Thinner A & A Special. Dengan motto "Kami Setia Membangun Bersama Anda", PT. Tunggal Djaja Indah senantiasa berupaya menghasilkan produk yang berkualitas terbaik dan sesuai dengan standar internasional. ISO 9001 yang telah diperoleh menjadi bukti kesungguhan perusahaan menjaga konsistensi kualitas produk serta melakukan usaha yang berkesinambungan untuk meningkatkan kepuasan pelanggan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif dan

elemen kunci yang penting untuk meraih kesuksesan dalam bersaing untuk mencapai tujuan. Sebuah peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong sumber daya manusia secara keseluruhan dalam kenaikan produktifitas. Penilaian kinerja adalah jawaban yang sangat tepat untuk uraian di atas. Dalam proses penilaian kinerja dilakukan oleh 4 bagian yaitu HRD Manager (*Human Resource Development*) yang menjadi tanggung jawab, Administrasi Personalia, Kepala Bagian (kabag) dan Direktur Utama.

Penilaian kinerja karyawan ini dilakukan setahun 3x, yaitu periode I adalah Desember - Maret, periode II adalah April - Juli, periode III adalah Agustus - Nopember. Proses penilaian kinerja karyawan pada PT Tunggal Djaja Indah, yaitu pendistribusian penilaian,

penilaian kinerja karyawan, pengolahan dan perhitungan penilaian, persetujuan penilaian, perekapan hasil penilaian. Proses pendistribusian penilaian dilakukan pembuatan dokumen penilaian dan pemberian dokumen penilaian kepada kepala bagian (kabag) pada masing-masing bagian. Proses penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh kepala bagian yang menilai karyawannya (bawahan). Pada proses pengolahan dan perhitungan penilaian dilakukan empat tahap yaitu, pemeriksaan kembali dokumen penilaian, perekapan data-data penilaian, perhitungan penilaian, serta penganalisaan hasil perhitungan penilaian. Proses persetujuan penilaian dilakukan persetujuan oleh Direktur Utama. Terakhir adalah proses perekapan data penilaian dilakukan perekapan dan pencetakan data penilaian yang telah disetujui.

Dari tahap-tahap proses yang dijelaskan di atas terlihat bahwa permasalahan yang terjadi, yaitu proses penilaian kinerja karyawan pada saat ini membutuhkan waktu 26 hari. Pada proses pendistribusian penilaian (1 hari), dilakukan pembuatan dokumen penilaian serta pemberian kepada kepala bagian (kabag) masing-masing. Proses penilaian kinerja (14 hari), item yang dinilai masih secara umum dan belum mendetail sehingga mengakibatkan belum adanya keakuratan dalam hasil penilaian dan penilaian masih dilakukan dengan manual. Proses pengolahan dan perhitungan penilaian (7 hari), membutuhkan ketelitian dalam hal pemeriksaan kembali dokumen penilaian, serta perekapan dan perhitungan data penilaian karena dilakukan secara manual yaitu menyebabkan terjadinya kesalahan dalam merekap serta perhitungan penilaian. Proses persetujuan penilaian (3 hari), masih berpotensi sebagai penghambat dalam mendapatkan hasil penilaian dikarenakan jika Direktur Utama masih berada di luar kantor. Proses perekapan data penilaian (1 hari), dilakukan secara manual yaitu menyebabkan terjadinya kesalahan dalam merekap.

Berdasarkan penjelasan pada paragraf sebelumnya dapat diketahui bahwa PT. Tunggal Djaja Indah membutuhkan Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Kompetensi dalam menangani permasalahan tersebut.

Harapan dengan adanya aplikasi tersebut, maka dapat membantu perusahaan dalam mempercepat proses penilaian kinerja

karyawan pada saat ini membutuhkan waktu 26 hari dapat menjadi 9 hari, yaitu pada proses pendistribusian penilaian tidak diperlukan untuk membuat dokumen penilaian serta memberikan kepada kepala bagian (kabag) masing-masing bagian. Pada proses penilaian kinerja menjadi 7 hari dan akan mendapatkan keakuratan dalam memperoleh hasil penilaian, karena item yang dinilai lebih detail serta terdapat panduan mengenai cara penilaiannya berdasarkan standar yang ada. Penilaian ini berdasarkan kompetensi yang menggunakan tiga bentuk penilaian yaitu knowledge, skill, dan attitude. Meminimalisir adanya kesalahan dalam perekapan dan perhitungan penilaian kinerja karyawan, serta mempercepat proses persetujuan dapat menjadi 1 hari, dikarenakan dapat dilakukan persetujuan apabila Direktur Utama tidak berada di tempat (di luar kantor).

#### **Batasan Masalah**

Batasan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penilaian kinerja hanya dilakukan pada karyawan tetap pada *level Staff* dan *Operator* bagian Satpam.
2. Standar kompetensi (*specification*) sebagai dasar penilaian yang ditetapkan oleh PT. Tunggal Djaja Indah.
3. Proses penilaian kinerja hanya sampai dengan persetujuan Direktur Utama.
4. Penilaian dilakukan dari inputan sampai dengan menghasilkan hasil perhitungan penilaian.
5. Aplikasi dibangun dengan berbasis *website*.

#### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penyusunan tugas akhir ini adalah menghasilkan aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Kompetensi pada PT. Tunggal Djaja Indah.

#### **Landasan Teori**

##### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerjadalam rangka mencapai tujuan perusahaan. (Mangkunegara, 2013).

Strategi organisasional sangatlah penting, yaitu sebuah penetapan tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran jangka panjang yang bersifat mendasar bagi sebuah organisasi, yang dilanjutkan dengan penetapan rencana aktivitas dan pengalokasian sumberdaya yang diperlukan guna mencapai sasaran-sasaran tersebut. Dalam suatu strategi operasional tersebut akan terdapat praktik manajemen kinerja yang dilakukan pada kinerja karyawan. Pada praktik manajemen kinerja akan menimbulkan suatu akibat yang sangatlah berpengaruh penting pada hasil organisasi akan tercapai atau tidaknya.

### Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja juga disebut pemeringkatan karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, evaluasi kinerja, dan penilaian hasil (Mathis and Jackson 2009).

Terdapat 2 penggunaan dalam penilaian kinerja. Penggunaan pada penilaian kinerja, yaitu penggunaan administratif dan penggunaan pengembangan.

Penjelasan dari penggunaan administratif adalah sistem penilaian kinerja sering kali menjadi penghubung antara penghargaan yang diinginkan karyawan dan produktivitas mereka.

Produktivitas → Penilaian Kinerja → Penghargaan

Kompensasi yang berbasis-kinerja menegaskan ide bahwa kenaikan gaji seharusnya diberikan untuk pencapaian kinerja daripada untuk senioritas. Dalam sistem ini, manajer historis telah menjadi pengevaluasi dari kinerja bawahan dan juga yang membuat rekomendasi kompensasi untuk karyawan. Jika ada bagian dari proses penilaian yang gagal, para karyawan yang berkinerja baik tidak menerima kenaikan gaji yang lebih besar, yang akan menyebabkan adanya ketidakadilan dalam kompensasi yang dirasakan karyawan.

Dalam penggunaan administratif pada penilaian kinerja tidak hanya mendapatkan sebuah kompensasi saja, tetapi penggunaan

administratif lainnya seperti promosi, pemecatan, perampangan serta pemberhentian sementara.

Penggunaan pengembangan penilaian kinerja dapat menjadi sumber utama informasi dan umpan balik untuk karyawan, yang sering kali merupakan kunci perkembangan mereka di masa depan. Dalam proses mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, potensi, dan kebutuhan pelatihan karyawan melalui umpan balik penilaian kinerja, para *supervisor* dapat menginformasikan kepada karyawan mengenai kemajuan mereka, mendiskusikan area-area yang membutuhkan pengembangan, dan mengidentifikasi rencana pengembangan.

Tujuan dari umpan balik pengembangan adalah lebih kepada mengubah atau menguatkan perilaku individu, daripada untuk membandingkan antar individu seperti kasus penggunaan administratif dalam penilaian kinerja. Penguatan positif untuk perilaku yang diharap memberi kontribusi pada pengembangan individu dan organisasional

### Standar Kompetensi

Standar kompetensi dapat didefinisikan sebagai suatu kemampuan baku (patokan kemampuan) yang dilandasi oleh pengetahuan keterampilan dan didukung sikap kerja yang diperlukan dalam melaksanakan suatu tugas/pekerjaan di tempat kerja (Daryanto and Bintoro 2014).

Selain daripada itu standar kompetensi dapat juga dikatakan sebagai persyaratan atau patokan yang meliputi tuntutan bagi seseorang untuk melaksanakan tugasnya di tempat kerja.

### Penilaian Berdasarkan Kompetensi

Struktur standar kompetensi suatu bidang keahlian terdiri dari sejumlah unit kompetensi. Setiap unit kompetensi memuat komponen-komponen sebagai berikut: (Daryanto & Bintoro 2014).

1. Judul unit / kompetensi  
Judul unit / kompetensi pernyataan yang akan dikerjakan oleh seseorang di tempat kerja atau pernyataan yang memberikan penjelasan umum tentang pekerjaan yang harus dilakukan di tempat kerja.
2. Uraian unit / kompetensi

Uraian kompetensi dimaksudkan untuk memberikan informasi tentang kompetensi yang telah dituliskan dalam judul kompetensi tersebut.

3. Elemen / Sub kompetensi

Setiap kompetensi terbagi atas beberapa sub kompetensi dan dalam standar kompetensi dikenal dengan istilah elemen. Elemen atau Sub kompetensi adalah dasar pembentukan standar kompetensi yang merupakan pernyataan sederhana dari kegiatan yang harus dilaksanakan untuk memperlihatkan bahwa seseorang telah mencapai standar yang dibutuhkan.

4. Kriteria unjuk kerja

Kriteria unjuk kerja untuk elemen tertentu dijelaskan atau dinyatakan dalam bentuk kriteria dengan jelas dan merinci.

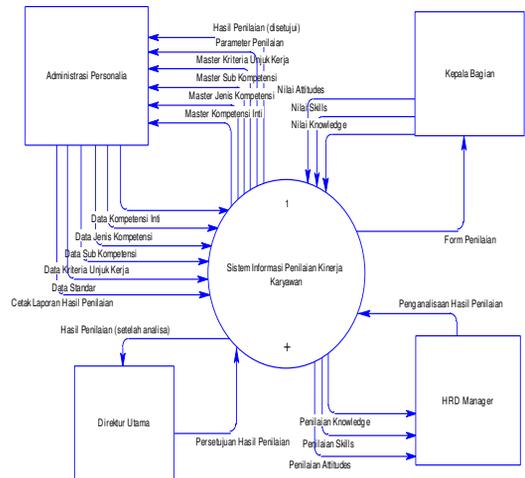
Penilaian kompetensi diawali dengan penentuan kompetensi yang akan dinilai, setelah itu melakukan pembobotan terhadap setiap kompetensi yaitu knowledge, skill, attitude. Pembobotan dilakukan bertujuan untuk mendapatkan hasil akhir yang berkorelasi antara setiap kompetensi tersebut. Dari hasil akhir yang didapat maka dilakukan penyesuaian nilai terhadap setiap penilaian kriteria kompetensi. (Fuad & Gofur 2009)

**METODE**

Pengerjaan tugas akhir ini diawali dengan tahap identifikasi dan analisis permasalahan yang berkaitan dengan proses bisnis penilaian kinerja karyawan perusahaan, bertujuan agar dapat memberikan output yang sesuai dengan permasalahan perusahaan.

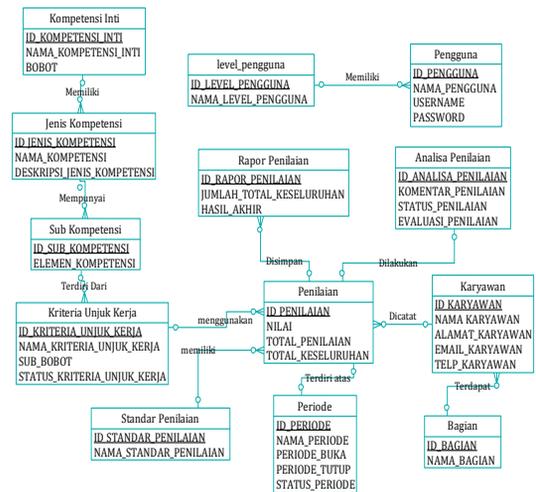
Pada tahap identifikasi dan analisis dilakukan proses wawancara dan observasi terhadap *stakeholder* yang terkait. Hasil dari tahapan tersebut akan digunakan sebagai acuan dalam mendeskripsikan kebutuhan fungsional dan non-fungsional *stakeholder*. Kebutuhan itu nantinya sangat berkaitan dengan sistem yang dibangun.

Setelah kebutuhan pada setiap stakeholder telah ditentukan, tahap selanjutnya yaitu desain sistem yang dibangun harus sesuai dengan kebutuhan pada setiap stakeholder. Diagram alir data masuk dan alir data keluar pada sistem dapat dilihat pada Gambar 3 *Context Diagram*.



Gambar 1. Context Diagram

*Context diagram* diatas digunakan untuk sebagai acuan dalam pembuatan *conceptual data model* (CDM) terlihat pada Gambar 4 *Conceptual Data Model*.



Gambar 2. Conceptual Data Model

Setelah diagram alir data dan CDM telah terbuat, maka selanjutnya dilakukan perancangan sistem (*software construction*).

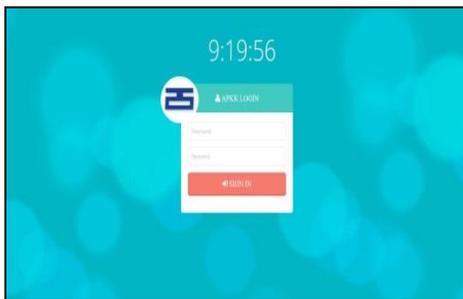
Tahap akhir dari pengembangan sistem yaitu dilakukannya uji oba yang bertujuan untuk menemukan berbagai potensi kesalahan secara fungsional maupun non-fungsional dari sistem. Tujuan ini harus didasarkan pada kebutuhan *stakeholder*.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Setelah dilakukannya tahap uji coba sistem, selanjutnya dilakukan implementasi sistem. Dalam hal ini objek dari implentasi adalah Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Kompetensi pada PT. Tunggal Djaja Indah. Hasil dari sebagian implementasi sistem tersebut sebagai berikut:

**1. Login**

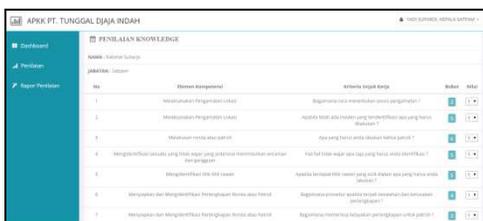
Sebelum semua stakeholder masuk kedalam sistem, sistem mewajibkan untuk melakukan aktifitas login sebagai validasi sistem. Tampilan *login* tersebut terlihat pada Gambar 3 *Login*



Gambar 3. Login

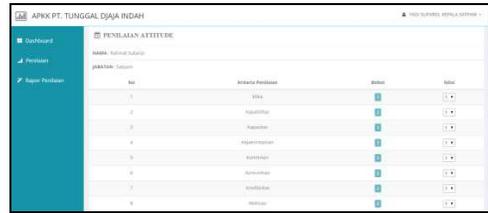
**2. Penilaian Kinerja Karyawan**

Pada tampilan yang terlihat pada Gambar 4 Penilaian *Knowledge* dibawah ini berfungsi untuk menilai kinerja karyawan setelah Kepala Bagian berhasil login ke sistem



Gambar 4. Penilaian *Knowledge*

Adapun penilaian *attitude* dapat dilihat pada Gambar 5 Penilaian *Attitude*.



Gambar 5. Penilaian *Attitude*

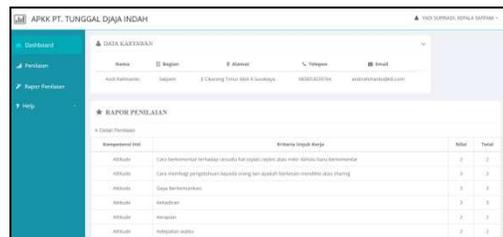
Adapun penilaian *skill* dapat dilihat pada Gambar 6 Penilaian *Skill*.



Gambar 6. Penilaian *Skill*

**3. Rapor Penilaian**

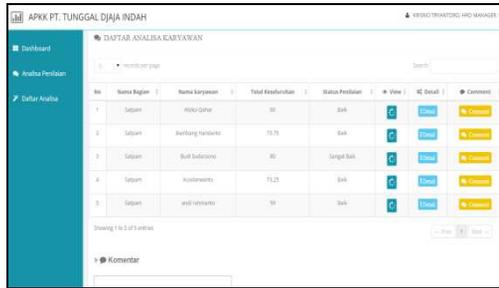
Pada tampilan yang terlihat pada Gambar 7 Rapor Penilaian dibawah ini berfungsi untuk melihat daftar hasil penilaian yang telah dilakukan oleh Kepala Bagian



Gambar 7. Rapor Penilaian

**4. Analisa Penilaian**

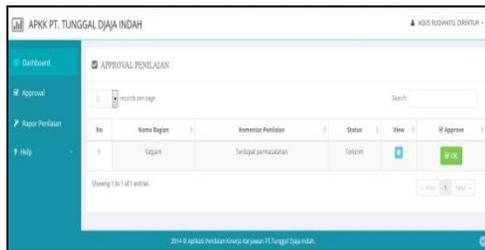
Pada tampilan yang terlihat pada Gambar 8 Analisa Penilaian dibawah ini berfungsi untuk menganalisa hasil penilaian yang telah dilakukan oleh Kepala Bagian setelah HRD Manager berhasil login ke sistem



Gambar 8. Analisa Penilaian

**5. Approval Penilaian**

Pada tampilan yang terlihat pada Gambar 9 Approval Penilaian dibawah ini berfungsi untuk menyetujui hasil penilaian kinerja karyawan beserta analisa yang telah dilakukan oleh HRD Manager setelah Direktur Utama berhasil login ke sistem.



Gambar 9. Approval Penilaian

**6. Cetak Laporan Hasil Penilaian Kinerja Karyawan**

Pada tampilan yang terlihat pada Gambar 10 Cetak Laporan Hasil Penilaian Kinerja Karyawan dibawah ini berfungsi untuk mencetak laporan hasil penilaian kinerja karyawan yang telah dilakukan oleh Administrasi Personalia setelah berhasil login ke sistem.



Gambar 10. Cetak Laporan Hasil Penilaian Kinerja Karyawan

**7. Laporan Hasil Penilaian Kinerja Karyawan**

Pada tampilan yang terlihat pada Gambar 11 Laporan Hasil Penilaian Kinerja Karyawan.



Gambar 11. Cetak Laporan Hasil Penilaian Kinerja Karyawan

**8. Laporan Rapor Penilaian Kinerja Karyawan**

Pada tampilan yang terlihat pada Gambar 12 Laporan Rapor Penilaian Kinerja Karyawan.



Gambar 12. Cetak Laporan Rapor Penilaian Kinerja Karyawan

**KESIMPULAN & SARAN**

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil evaluasi terhadap sistem penilaian kinerja karyawan berdasarkan kompetensi pada PT. Tunggal Djaja Indah dapat diambil kesimpulan adalah sistem telah menggunakan standar kompetensi (*knowledge, skill, attitude*), mendapat keakuratan terhadap hasil penilaian yang diperoleh, mempersingkat proses dan waktu yang dibutuhkan dengan 26 hari menjadi 9 hari pada tahap penilaian kinerja karyawan yang dilakukannya otomasi dengan pencatatan data kompetensi (1 hari), penilaian (6

hari), penganalisaan penilaian (4 hari), persetujuan penilaian (1 hari), pelaporan hasil penilaian kinerja karyawan (1 hari).

*Structured Analysis*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

### Saran

Berdasarkan hasil pembuatan sistem penilaian kinerja karyawan berdasarkan kompetensi pada PT. Tunggal Djaja Indah, maka sarannya adalah penilaian kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan metode *Management by Objective* (MBO), karena pada metode ini atasan dan bawahan akan sama-sama melakukan evaluasi atas kegagalan atau hambatan yang terjadi, kemudian memutuskan sasaran-sasaran baru bagi sasaran yang belum tercapai dan terhambat. Sehingga dengan menggunakan metode ini dapat mempercepat proses penilaian kinerja selanjutnya dan akan mendapatkan hasil yang lebih akurat.

### RUJUKAN

- Daryanto, & Bintoro. (2014). *Manajemen Diklat*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Fuad & Gofur. *Integrated Human Resources Development Berdasarkan Pendekatan CB-HRM, IIB-HRM, CBT dan CPD*. Jakarta: PT. Gramedia, 2009.
- Greenberg, N. (2004). *Oracle Database 10g: SQL Fundamental 1*. Oracle University.
- Hill, Tata McGraw. *Software Testing*. Jakarta: PT. Gramedia, 2009.
- IEEE Computer Society. (2014). *SWEBOK V3.0: Guide to the Software Engineering Body of Knowledge*. California: The Institute of Electrical and Electronics Engineers, Inc.
- Mangkunegara, D. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2009). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saputra, A. (2011). Trik dan Solusi Jitu Pemrograman PHP. Dalam A. Saputra, *Trik dan Solusi Jitu Pemrograman PHP*. Jakarta: IKAPI.
- Yourdon, E. (1989). Modern Structured Analysis. Dalam E. Yourdon, *Modern*