

## RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN KINERJA PEGAWAI BERDASARKAN KOMPETENSI DENGAN METODE 360 DEGREE PADA PDAM SURABAYA

Andry Hermawan<sup>1)</sup> M.J Dewiyani Sunarto<sup>2)</sup> Yoppy Mirza Maulana<sup>3)</sup>

Program Studi/Jurusan Sistem Informasi

Institut Bisnis dan Informatika Surabaya

Jl. Raya Kedung Baruk 98 Surabaya, 60298

Email : 1)[lionelioandry24791@gmail.com](mailto:lionelioandry24791@gmail.com), 2)[dewiyani@stikom.edu](mailto:dewiyani@stikom.edu), 3)[yoppy@stikom.edu](mailto:yoppy@stikom.edu)

**Abstract:** PDAM Surabaya is a company engaged in the field of public service. The company has a Kelola SDM, one of the tasks is to manage human resources and organizational development, especially the development of the organization, which will be carried out by a performance assessment to determine the level of productivity of an employee each year. In order to assess the performance of employees, Organization and Human Resources Development Section felt that such valuation is way less optimal and objective because of the persistence of assessor subjectivity in assessing employee performance. The current performance of appraisal process there is a problem of how to assess employee performance in accordance with objective reality. To assess the performance objectively, PDAM Surabaya need a performance appraisal system that can reduce the number of assessor subjectivity by using 360 Degree and using the competency reference as a guideline for the assessment. Application of performance assessment on PDAM Surabaya employees that have been made will be expected to reduce the subjectivity of the assessor in assessing the employee performance. The report can be taken into consideration and as an input for organizational and human resource development manager in reward for employees which have excellent performance.

**Keyword:** Application, Employee Performance Assesment, 360 Degree, Competency

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surabaya adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang layanan masyarakat. Perusahaan ini memiliki departemen Kelola Sumber Daya Manusia (Kelola SDM), salah satu tugas dari kelola SDM adalah untuk mengelola pengembangan organisasi dan Sumber Daya Manusia khususnya pengembangan organisasi, dimana akan dilakukan suatu penilaian kinerja untuk menentukan tingkat produktivitas seorang pegawai.

Produktivitas seorang pegawai pada perusahaan tersebut dilihat berdasarkan hasil kinerja pegawai. PDAM Surabaya telah menerapkan penilaian berdasarkan kompetensi dimana pada penerapannya sampai saat ini telah tertuang dalam dokumen deskripsi dan spesifikasi pekerjaan. Spesifikasi potensi (pekerjaan) yang digunakan meliputi spesifikasi umum dan spesifikasi potensi. Spesifikasi umum menjelaskan tentang syarat pendidikan, pengalaman kerja, jenis kelamin, dan usia yang dibutuhkan apabila seorang pegawai menduduki sebuah jabatan. Sementara spesifikasi potensi menjelaskan tentang aspek intelektual dan aspek

*personality* yang dibutuhkan apabila seorang pegawai menduduki sebuah jabatan. Aspek intelektual menjelaskan syarat pengetahuan yang dibutuhkan apabila seorang pegawai menduduki sebuah jabatan. Didalam aspek *personality* dibagi menjadi 4 bagian, yaitu *high dominance, high interpersonal, high steadiness, high compliance* sebagai syarat kriteria apabila seorang pegawai ingin menduduki sebuah jabatan.

Dari proses penilaian kinerja pegawai saat ini terdapat masalah yaitu bagaimana melakukan penilaian kinerja pegawai yang objektif sesuai dengan kenyataan. Untuk melakukan penilaian kinerja yang objektif, PDAM Surabaya membutuhkan suatu sistem penilaian kinerja yang dapat mengurangi angka subjektifitas menilai dan menggunakan acuan kompetensi sebagai pedoman untuk penilaian. Persiapan yang dilakukan bagian Pengembangan Organisasi dan SDM untuk mendukung sistem tersebut sampai saat ini adalah pembentukan tim dan membangun rancangan SOP (*Standar Operation Prosedure*) untuk sistem penilaian kinerja baru yang tertuang dalam dokumen SOP penilaian kinerja.

Sistem penilaian kinerja pegawai 360 *Degree* merupakan pengembangan terakhir dari teknik penilaian diri sendiri. Dengan menggunakan metode 360 *Degree* dapat mengurangi penilaian yang bersifat subjektif karena penilaian dilakukan secara *vertical* dan *horizontal*. Dalam metode 360 *Degree*, penilai adalah atasan, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan (Yaslis, 2002:16).

PDAM Surabaya memiliki pegawai yang tersebar di berbagai tempat, yaitu pada Prof. Dr. Moestopo, Ngagel, dan Karang Pilang. Web dapat menghubungkan suatu tempat dengan tempat lainnya melalui jaringan yang disebut internet. Dengan menggunakan web, PDAM Surabaya akan terbantu karena dapat menghubungkan bagian Pengembangan Organisasi dan SDM yang berada di kantor pusat pada Prof. Dr. Moestopo dengan kantor cabang yang berada di Ngagel dan Karang Pilang sehingga penilaian kinerja setiap tahunnya akan menjadi lebih mudah dan cepat.

Berdasarkan latar belakang diatas dapat diambil kesimpulan bahwa perusahaan perlu memiliki aplikasi penilaian kinerja pegawai berdasarkan kompetensi dengan metode 360 *Degree* berbasis web, yang menghubungkan antara bagian Pengembangan Organisasi dan SDM dengan seluruh unit kerja yang ada di PDAM Surabaya. Aplikasi ini nantinya diharapkan dapat membantu proses penilaian kinerja seluruh pegawai PDAM Surabaya untuk melakukan penilaian kinerja yang objektif dan cepat.

## METODE

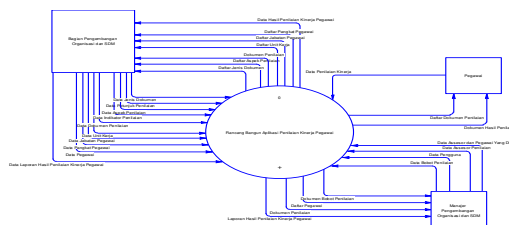
Langkah awal dalam melakukan penelitian adalah dengan melakukan identifikasi masalah. Identifikasi masalah ini dilakukan pada saat proses ataupun setelah proses wawancara pada perusahaan dilakukan, identifikasi dilakukan yaitu untuk menemukan titik permasalahan yang terjadi pada perusahaan. Dengan melakukan identifikasi masalah kita dapat menemukan permasalahan – permasalahan yang terjadi di perusahaan. Maka nantinya kita akan dapat menentukan solusi yang tepat untuk permasalahan tersebut.

Didalam PDAM Surabaya melalui hasil wawancara dapat diketahui permasalahan yang terjadi disana adalah pada Bagian Pengembangan Organisasi dan SDM yaitu pada proses penilaian kinerja pegawai yang dianggap

masih bersifat subjektif. Maka berdasarkan hal itu penelitian dapat dilakukan dengan mempelajari studi *literatur* untuk menemukan metode yang berguna sebagai solusi terhadap permasalahan yang terjadi.

Penilaian kinerja pegawai berdasarkan kompetensi sebagai acuan penilaian dan metode penilaian 360 *Degree* merupakan solusi yang tepat untuk menekan angkat subjektifitas penilai dalam melakukan penilaian kinerja pegawai. Penilaian 360 *Degree* adalah penilaian kinerja yang melibatkan atasan, rekan kerja, dan bawahan sebagai penilai. Dengan menggunakan metode ini dan dengan bantuan menggunakan acuan kompetensi diharapkan penilaian yang lebih objektif dan optimal dapat dilakukan.

Berdasarkan dari hasil analisis dan perancangan sistem yang telah dilakukan akan dapat diketahui gambaran umum sistem penilaian kinerja pegawai yang ada di PDAM Surabaya. Berikut ini adalah desain context diagram untuk perangkat lunak yang akan dikerjakan. Pada gambar terlihat bahwa memiliki tiga pengguna yang nantinya akan berinteraksi dengan sistem, hal tersebut disesuaikan dengan stakeholder yang sudah diketahui pada tahap analisis. seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, bahwa pada penelitian ini akan dijelaskan mengenai penilaian kinerja pegawai, adapun fungsi atau peran dari sistem sebelumnya yaitu memberikan laporan kepada pihak yang terkait, dimana laporan tersebut membutuhkan inputan awal data jenis dokumen yang dilakukan untuk proses pembuatan dokumen penilaian kinerja pegawai. Lebih lengkapnya dapat dilihat pada gambar 1.



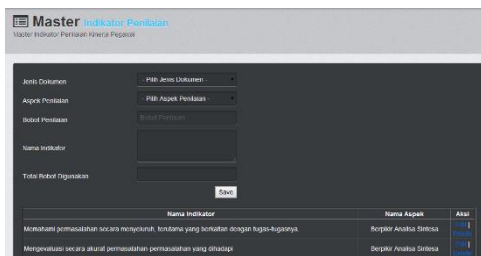
Gambar 1 *Context Diagram* Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai PDAM Surabaya

Setelah membuat *context diagram* maka proses selanjutnya adalah pembuat *data flow diagram*. Proses yang terdapat pada *data flow diagram* digambarkan sesuai dengan alir sistem baru masing-masing *stakeholder*. Pada *data flow diagram* ini akan dijelaskan secara detail mengenai proses penilaian kinerja pegawai. *Data Flow Diagram* (DFD) untuk aplikasi yang sedang





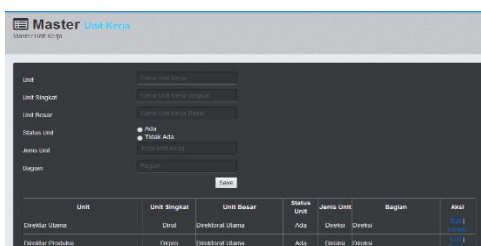
dan sdm. Lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 14.



Gambar 14 Form Pembuatan Indikator Penilaian

7. Form Pembuatan Data Unit Kerja

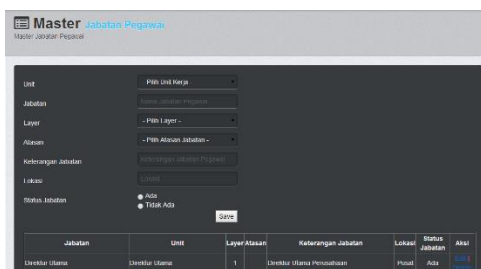
Berikut ini adalah halaman untuk membuat data unit kerja yang dilakukan bagian pengembangan organisasi dan sdm. Lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 15.



Gambar 15 Form Pembuatan Data Unit Kerja

8. Form Pembuatan Data Jabatan Pegawai

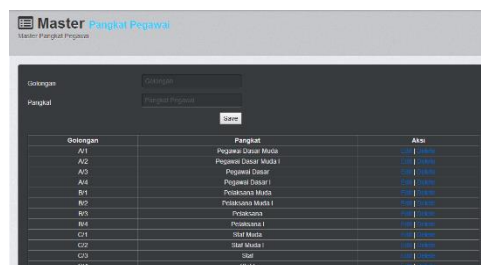
Berikut ini adalah halaman untuk membuat data jabatan pegawai yang dilakukan bagian pengembangan organisasi dan sdm. Lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 16.



Gambar 16 Form Pembuatan Data Jabatan Pegawai

9. Form Pembuatan Data Pangkat Pegawai

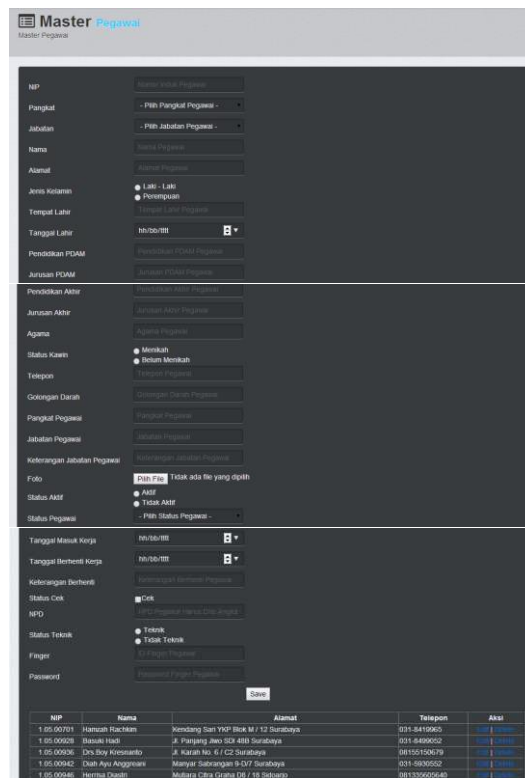
Berikut ini adalah halaman untuk membuat data pangkat pegawai yang dilakukan bagian pengembangan organisasi dan sdm. Lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 17.



Gambar 17 Form Pembuatan Data Pangkat Pegawai

10. Form Pembuatan Data Pegawai

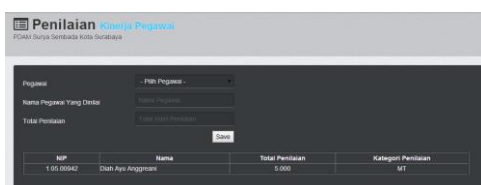
Berikut ini adalah halaman untuk membuat data pegawai yang dilakukan bagian pengembangan organisasi dan sdm. Lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 18.



Gambar 18 Form Pembuatan Data Pegawai

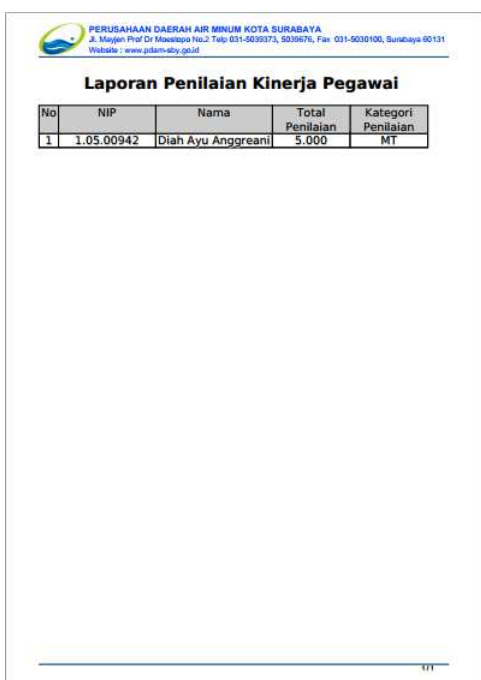
11. Form Pembuatan Laporan Hasil Penilaian

Berikut ini adalah halaman untuk membuat laporan hasil penilaian yang dilakukan bagian pengembangan organisasi dan sdm. Lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 19.



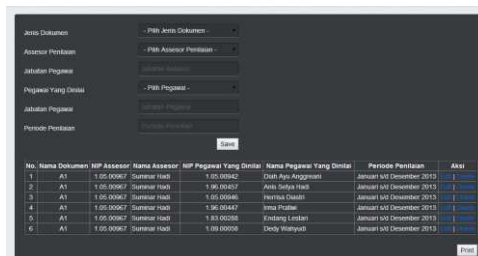
Gambar 19 Form Pembuatan Laporan Hasil Penilaian

12. Form Pencetakan Laporan Hasil Penilaian  
Berikut ini adalah halaman untuk mencetak laporan hasil penilaian yang dilakukan bagian pengembangan organisasi dan sdm. Lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 20.



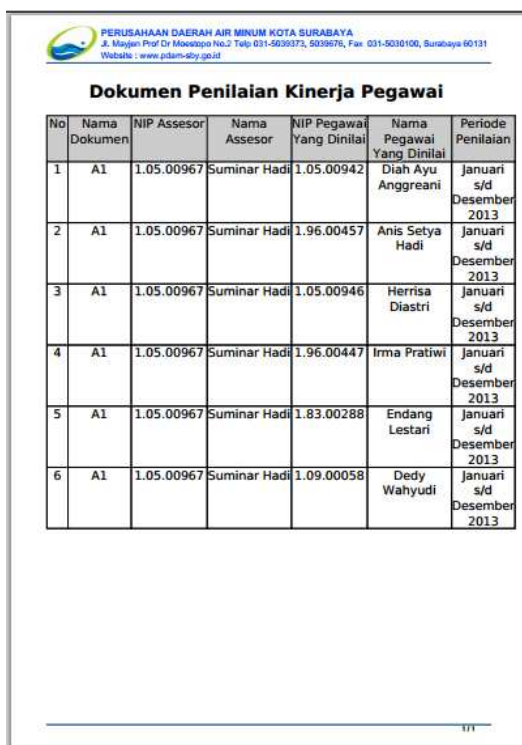
Gambar 20 Form Pencetakan Laporan Hasil Penilaian

13. Form Pembuatan Dokumen Penilaian  
Berikut ini adalah halaman untuk membuat data dokumen penilaian kinerja pegawai yang dilakukan manajer pengembangan organisasi dan sdm. Lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 21.



Gambar 21 Form Pembuatan Dokumen Penilaian

14. Form Pencetakan Dokumen Penilaian  
Berikut ini merupakan tampilan dari Dokumen Penilaian. Lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 22.

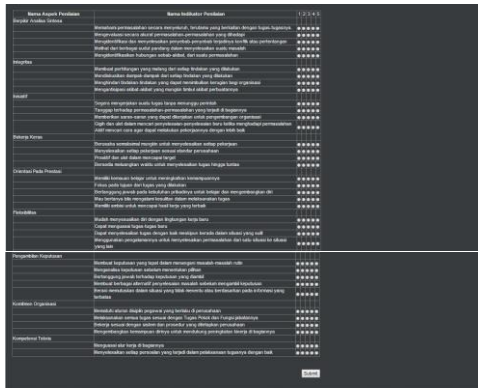


Gambar 22 Form Pencetakan Dokumen Penilaian

15. Form Penentuan Bobot Penilaian  
Berikut ini adalah halaman untuk menentukan bobot penilaian kinerja pegawai yang dilakukan manajer pengembangan organisasi dan sdm. Lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 23.



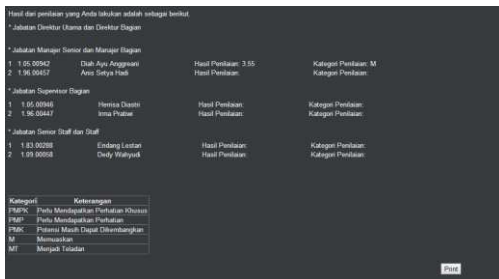
Berikut ini adalah halaman untuk melakukan penilaian kinerja pegawai yang dilakukan pegawai pdam surabaya. Lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 28.



Gambar 28 Form Penilaian Kinerja Pegawai

21. Form Pencetakan Hasil Penilaian

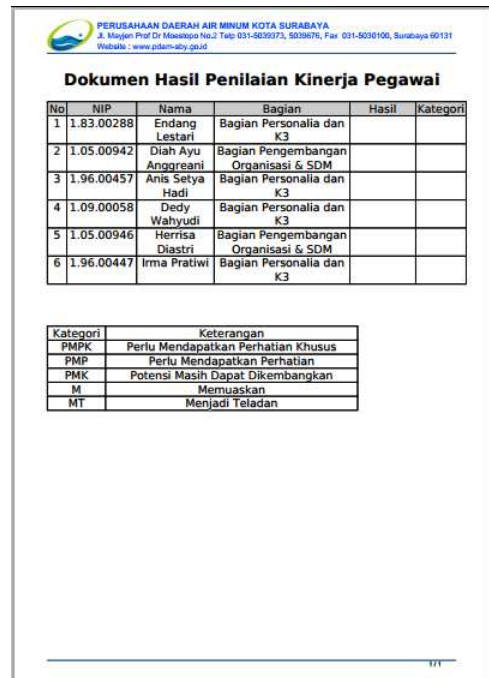
Berikut ini adalah halaman untuk mencetak hasil penilaian kinerja pegawai yang dilakukan pegawai PDAM Surabaya. Lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 29.



Gambar 29 Form Pencetakan Hasil Penilaian

22. Form Pencetakan Dokumen Hasil Penilaian

Berikut ini merupakan tampilan dari Dokumen Hasil Penilaian. Lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 30.



Gambar 30 Form Pencetakan Dokumen Hasil Penilaian

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji coba dan evaluasi yang dilakukan pada bab 4 maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Aplikasi dapat menghubungkan antara Bagian Pengembangan Organisasi dan SDM yang berada di kantor pusat dengan Seluruh Unit Kerja di PDAM Surabaya baik di kantor pusat pada Prof. Dr. Moestopo ataupun pada kantor cabang yang berada di Ngagel dan Karang Pilang secara langsung dengan bantuan web, sehingga dapat membantu proses penilaian kinerja pegawai.
2. Aplikasi dapat melakukan proses penilaian kinerja pegawai secara 360 Degree, penilai adalah atasan, rekan kerja, dan bawahan sehingga menjadi lebih optimal dan objektif.



**RUJUKAN**

- Boulter, Nick, Murray Dalziel dan Jackie Hill. 2003. *The Art Of HRD People And Competencies*. Jakarta : Penerbit : PT Bhuana Ilmu Populer.
- IEEE Computer Society. 2004. *Guide to the Software Engineering Body of Knowledge*. California: The Institute of Electrical and Electronics Engineers, Inc.
- Jogiyanto. 2003. *Sistem Teknologi Informasi Pendekatan Terintegrasi: Konsep Dasar, Teknologi, Aplikasi, Pengembangan dan Pengelolaan*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Kadir, A. 2003. *Pengenalan Sistem Informasi*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Kendall, K.E. dan Kendall, J.E. 2003. *Analisis dan Perancangan Sistem Jilid 1*. Jakarta: Prenhallindo.
- Marlinda, L. 2004. *Sistem Basis Data*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saifuddin, A. 2003. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Schuler, Randall, S, dan Jackson, Susan, E. 1996. *Human Resource Management 6<sup>th</sup> edition*. New York: West Publishing Company.
- Simamora, H. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Yaslis, I. 2002. *Kinerja, Teori, Penilaian dan Penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM Universitas Indonesia.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwanto. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit: CV. Alfabeta.