

KONSEP PERANCANGAN SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. KIMORA SURABAYA BERBASIS WEB

Wiji Setiyaningsih, Amak Yunus, Eko Prasetyo
Universitas Kanjuruhan Malang
wiji@unikama.ac.id, amakyunus@unikama.ac.id

ABSTRAK. PT. Kimora Surabaya setiap tahunnya melakukan penilaian kinerja karyawan digunakan sebagai analisis dan pertimbangan pimpinan perusahaan, baik untuk kenaikan gaji, mutasi dan promosi jabatan, serta keberlanjutan kontrak kerja. Dalam perancangan sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan yang dikembangkan yang memiliki tujuan, yaitu: sistem terintegrasi secara *online*, yang dapat diakses oleh pihak kantor pusat Surabaya maupun kantor-kantor cabang perusahaan, baik untuk *input* form angket penilaian maupun melihat *report* hasil kalkulasi nilai akhir; *List* prestasi karyawan dari tahun ke tahun dapat terekam *history*-nya dengan aplikasi *database*, yang dapat diakses sewaktu-waktu sesuai kebutuhan penilaian, dan mampu secara otomatis terkalkulasi dalam penilaian kinerja karyawan; Aplikasi mampu menunjukkan *list* penilaian kinerja yang transparan, yang dapat diakses oleh masing-masing karyawan untuk *report* hasil penilaian pimpinan terhadap dirinya, sehingga meminimalisir penilaian yang bersifat subyektif, karyawan sendiri pun dapat mengukur naik turunnya prestasi kerjanya dan diharapkan dapat tepat sasaran untuk pertimbangan kenaikan gaji, mutasi, ataupun promosi jabatan. Dengan aplikasi *online*, juga dapat menghemat waktu proses penilaian kinerja karyawan, mulai dari proses *input* (tetap dapat diakses meskipun pimpinan sedang tugas luar, lengkap dengan akses *history* prestasi kinerja karyawan), hingga kalkulasi penilaian akhir yang berproses secara cepat dan tersaji dalam grafik ranking.

Kata Kunci: sistem pendukung keputusan; penilaian kinerja; web

PENDAHULUAN

Penilaian kinerja merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja yang paling umum digunakan. Penilaian kinerja menitikberatkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran sejauh mana kerja dari orang atau sekelompok orang dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ada.

Setiap organisasi maupun perusahaan tidak terlepas dari kegiatan penilaian kinerja karyawan. Seperti halnya PT. Kimora Surabaya yang memiliki 15 cabang perusahaan di Indonesia, yang setiap tahunnya melakukan penilaian kinerja karyawan untuk jenjang karier. Penilaian kinerja karyawan selama ini dilakukan dengan memperhatikan masa kerja karyawan berdasarkan posisi pada divisi masing-masing, serta kedisiplinan dan prestasi kerja, oleh setiap pimpinan divisi. Namun penilaian masih kurang transparan dan tidak disertakan list prestasi kerjanya sebagai bukti konkrit, serta terkesan sisi subyektifitas pimpinan masih relatif tinggi. Hal ini mengakibatkan adanya kecemburuan sosial antar karyawan, terlebih saat kenaikan gaji tahunan dan promosi jabatan. Dengan demikian, makin meningkatnya protes pada pihak personalia, bahkan banyaknya keluar masuk karyawan. Hal ini berdampak buruk pada sirkulasi kinerja perusahaan secara global. Penilaian selama ini juga dilakukan dengan penilaian etika oleh pimpinan divisi masing-masing dengan mengisi form angket penilaian.

Terlebih jika penilaian digunakan untuk mutasi karyawan antar cabang, dan *report* terpusat pada perusahaan di Surabaya, yang secara tidak langsung bagian personalia kantor pusat Surabaya tidak mengetahui langsung kinerja karyawan yang dimaksud. Hal ini berdampak pada ketidaktepatan pengambilan kebijakan mutasi pegawai, terutama mutasi antar cabang perusahaan. Dikarenakan mutasi antar cabang juga biasanya diikuti dengan posisi pada divisi yang sama atau berbeda, dengan posisi jabatan yang sama atau naik sesuai jenjang kariernya, tergantung pada hasil penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan pada cabang perusahaan, yaitu dilakukan

oleh kepala cabang mengirimkan hasil penilaian kinerja berupa form angket penilaian, yang juga tidak disertakan dengan list prestasi kerjanya sebagai bukti konkrit melalui *email*. Terdapat beberapa kelemahan form angket penilaian kinerja karyawan yang dikirim melalui email yaitu

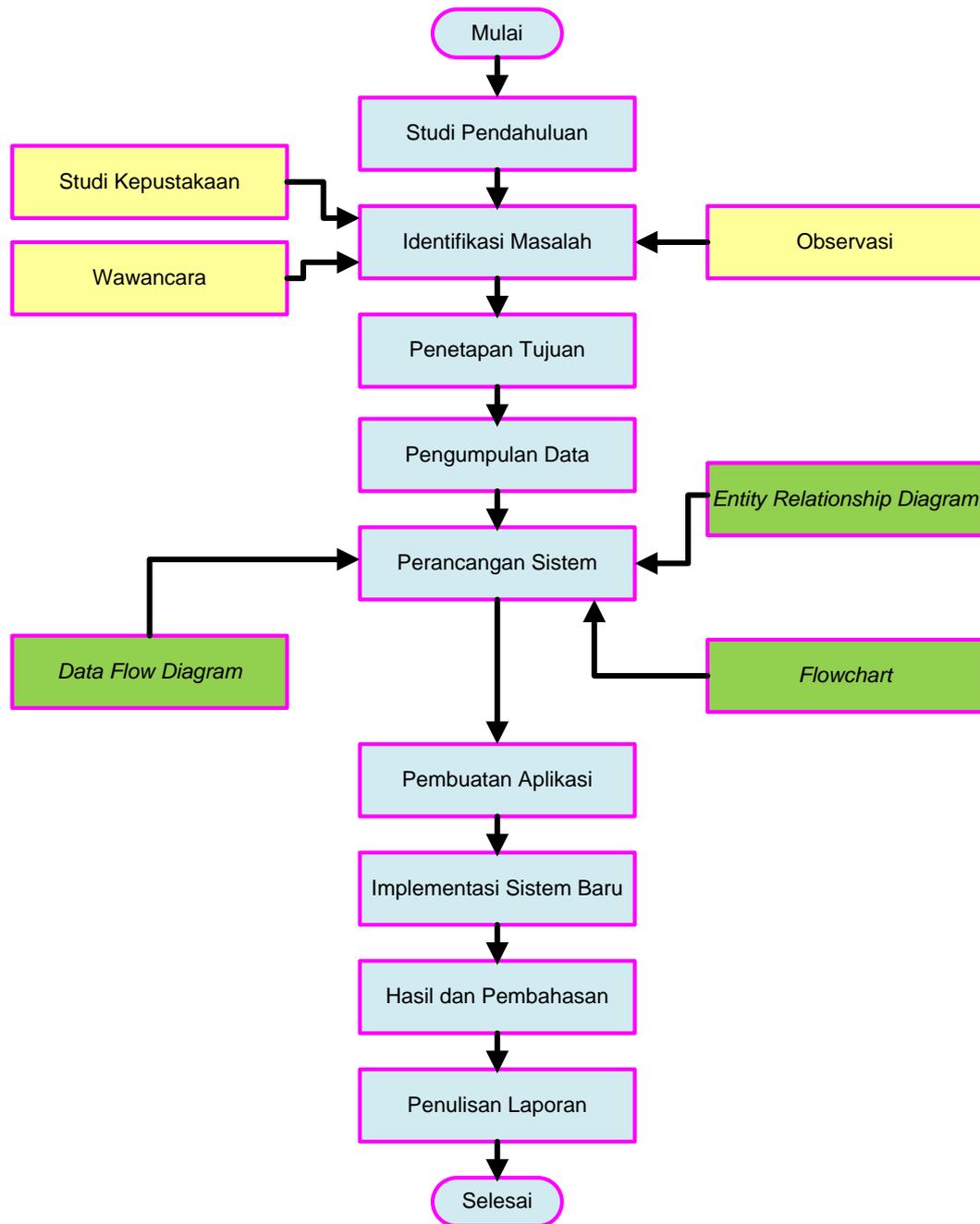
Dari *form-form* angket penilaian tersebut, baik penilaian karyawan di kantor pusat Surabaya maupun di kantor cabang, bagian personalia pusat Surabaya harus mengkalkulasi satu per satu untuk penilaian setiap karyawan, dari sisi masa kerja karyawan berdasarkan posisi pada divisi masing-masing, kedisiplinan, prestasi kerja, dan penilaian etika. Setelah dikalkulasi hasil akhirnya, bagian personalia baru menyampaikan kepada pimpinan perusahaan. *Report* yang disajikan bagian personalia juga berupa grafik prestasi masing-masing karyawan dari tahun-tahun sebelumnya, yang digambarkan secara manual dengan mencermati data-data penilaian tahun-tahun sebelumnya. Hal ini digunakan sebagai analisis dan pertimbangan pimpinan perusahaan, baik untuk kenaikan gaji, mutasi dan promosi jabatan, serta keberlanjutan kontrak kerja. Waktu yang dibutuhkan untuk pertimbangan akhir penilaian kinerja karyawan dengan demikian membutuhkan waktu yang tidak singkat. Baik penilaian kinerja pada kantor pusat Surabaya maupun cabang perusahaan, jika pimpinan sedang terdapat aktivitas lain di luar kantor/tugas ke luar kota, maka penilaian pun harus tertunda. Dengan tertundanya penilaian di satu divisi ataupun cabang perusahaan, maka juga berdampak pada kalkulasi penilaian akhir, dan penyampaian *report* penilaian kinerja pada pimpinan perusahaan sebagai bahan pertimbangan kenaikan gaji, mutasi dan promosi jabatan. Hal ini dikarenakan hanya adanya fasilitas penilaian form angket, dan data-data prestasi kinerja juga masih tersimpan manual dan tidak ter-*list* dengan *history* prestasi kinerja yang jelas.

Pimpinan PT. Kimora Surabaya menginginkan adanya pengembangan sistem penilaian dengan penambahan kriteria-kriteria, dan dapat menyajikan *report* penilaian kinerja karyawan secara terperinci dan transparan, dan mampu menunjukkan *list* prestasi kerjanya, serta mampu menunjukkan *report* grafik penilaian kinerja setiap karyawan dari tahun ke tahun. Berikutnya penilaian kinerja juga dapat dilakukan secara efektif. Hal yang lain juga dimaksudkan pimpinan perusahaan yaitu penilaian kinerja karyawan baik di kantor pusat Surabaya maupun cabang perusahaan tersaji secara *online*. Harapan pimpinan perusahaan pada intinya yaitu menginginkan adanya *software application* yang mampu mengemas permasalahan-permasalahan penilaian kinerja karyawan yang diuraikan di atas, sebagai sistem pendukung keputusan untuk pemberian kebijakan/pertimbangan kenaikan gaji, mutasi, maupun promosi jabatan.

Sistem pendukung keputusan berbasis *web* adalah solusi yang tepat untuk membangun harapan pimpinan PT. Kimora Surabaya, seperti riset yang telah dilakukan Sri dan Fandy (2011) tentang sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan berbasis *web*, didapatkan hasil riset dengan media sistem informasi yang bersifat *online*, sehingga karyawan dapat dengan mudah untuk mengakses informasi dan melakukan pengisian kuesioner penilaian karyawan dimanapun dan kapanpun, karena informasi dapat diakses melalui jalur *internet*.

METODE PENELITIAN

Adapun metode penelitian yang digunakan pada penelitian sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan berbasis *web* ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Metode Penelitian Perancangan Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Web

Prosedur kerja dalam penelitian ini merupakan langkah dalam rancang bangun sistem dan pembuatan laporan akhir. Berdasarkan metode tersruktur yaitu metode *Structured Systems Analisis and Design* (SSAD) akan dilakukan perancangan suatu model dari sistem yang diteliti. Berikut adalah penjelasan dari tahapan penelitian sesuai Gambar 1 dari dimulainya penelitian hingga selesai.

a. Studi Pendahuluan

Studi pendahuluan merupakan awal dari penelitian, bertujuan untuk mendapatkan masukan yang diperlukan sehingga dapat menjadi acuan pembuatan dasar aplikasi yang lebih baik. Hal ini dilakukan dengan kegiatan membaca literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang diteliti, yaitu sistem penilaian kinerja karyawan, dan aplikasi berbasis web.

b. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dilakukan melalui proses wawancara dan observasi langsung ke obyek penelitian, berikutnya juga dilakukan studi kepustakaan. Wawancara yaitu proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab dengan pimpinan PT. Kimora Surabaya yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang diteliti yaitu penilaian kinerja karyawan.

c. Penetapan Tujuan

Penetapan tujuan yaitu hasil yang ingin dicapai setelah pembuatan aplikasi sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan berbasis *web*.

d. Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan tahap pengambilan data atau sampel yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang dibahas, akan dibuat rancangan sistem informasinya dan selanjutnya dibuat aplikasi sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan berbasis *web*.

e. Perancangan Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan

Dalam tahap perancangan ini akan menggambarkan alur proses berjalannya sistem penilaian kinerja karyawan mulai dari perancangan *Data Flow Diagram* (DFD), *Entity Relationship Diagram* (ERD), dan *Flowchart*. *Data Flow Diagram* (DFD) adalah suatu diagram yang menggunakan notasi-notasi untuk menggambarkan arus dari data sistem, yang penggunaannya sangat membantu untuk memahami sistem secara logika, tersruktur dan jelas. DFD merupakan alat bantu dalam menggambarkan atau menjelaskan proses kerja suatu sistem. *Entity Relational Diagram* (ERD) adalah diagram yang memperlihatkan entitas-entitas yang terlibat dalam suatu sistem serta hubungan-hubungan (relasi) antar entitas tersebut. Berlainan dengan model objek, tekanan utama pada ERD adalah table-tabel yang merepresentasikan relasi antar entitas itu sendiri. *Flowchart* merupakan gambar atau bagan yang memperlihatkan urutan dan hubungan antar proses beserta instruksinya.

f. Pembuatan Aplikasi

Pembuatan aplikasi sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan berbasis *web* menggunakan Macromedia Dreamweaver 8 sebagai pendukung untuk pembuatan tampilan aplikasi, *database* MySQL dan bahasa PHP sebagai program instruksi proses. Sesuai rujukan beberapa riset tentang pengembangan sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan berbasis *web*, yaitu dari riset:

- Ardiles & Yessy menghasilkan riset aplikasi sistem berbasis *web* sebagai alat bantu pengambilan keputusan pemilihan calon karyawan teladan berdasarkan pada kriteria-kriteria yang sudah ditetapkan pada perusahaan.
- Helmi (2015) menghasilkan riset aplikasi berbasis *web* yang dibuat cukup mudah untuk digunakan.

g. Implementasi Sistem Baru

Implementasi sistem baru yaitu proses penerapan dan pengujian aplikasi sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan berbasis *web* pada PT. Kimora Surabaya.

h. Hasil dan Pembahasan

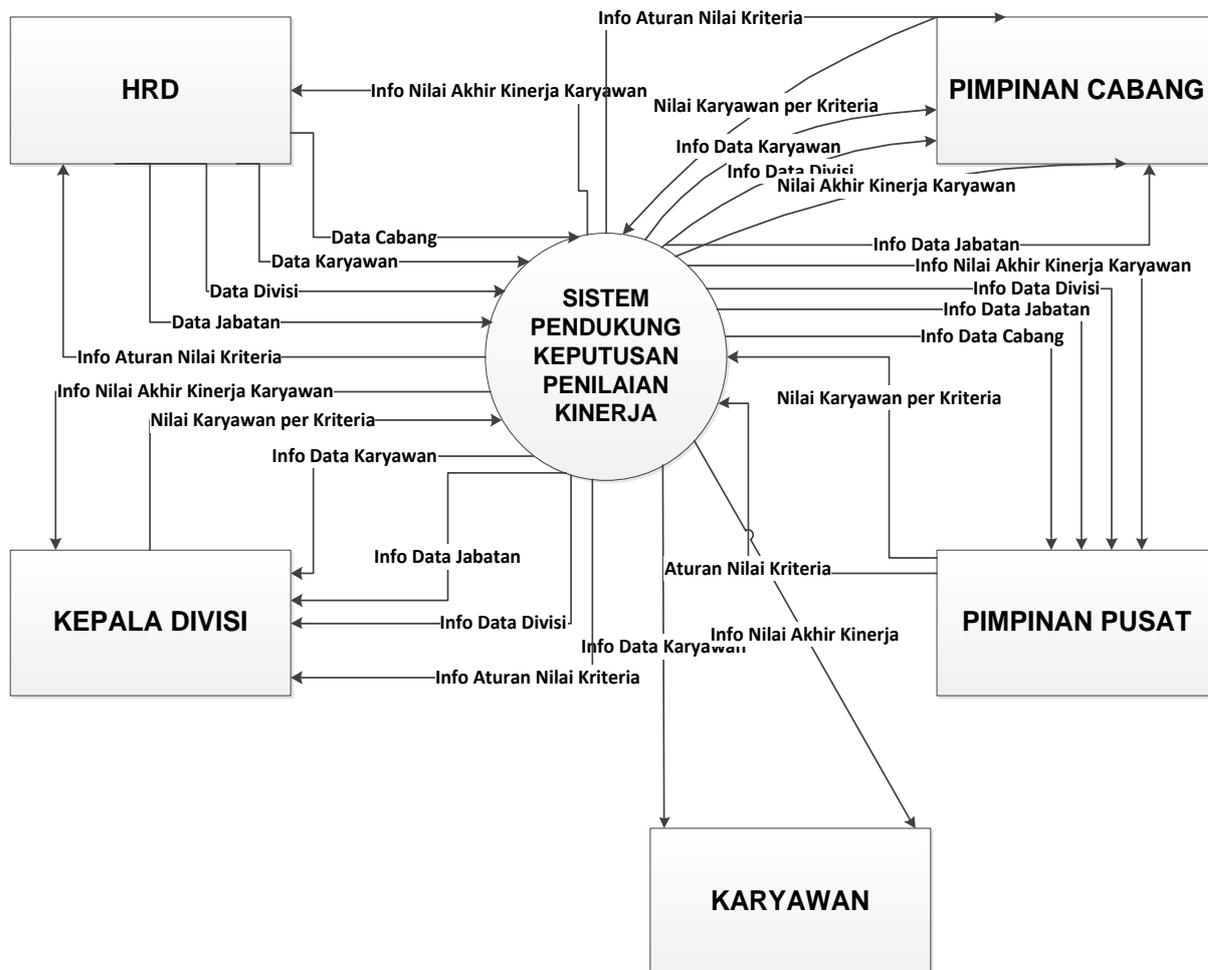
Setelah dilakukan implementasi sistem baru, dilakukan pengujian, baik pengujian untuk validasi sistem, analisis terhadap ketercapaian tujuan sebagai pembahasan, dan penarikan kesimpulan.

i. Penulisan Laporan

Dari proses awal penelitian mulai dari identifikasi masalah sampai dengan pengujian aplikasi, selanjutnya direkam dalam penyusunan laporan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam konsep perancangan sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan ini dapat digambarkan desain sistemnya sebagai berikut mulai dari *data flow diagram* (DFD), serta *entity relationship diagram* (ERD).

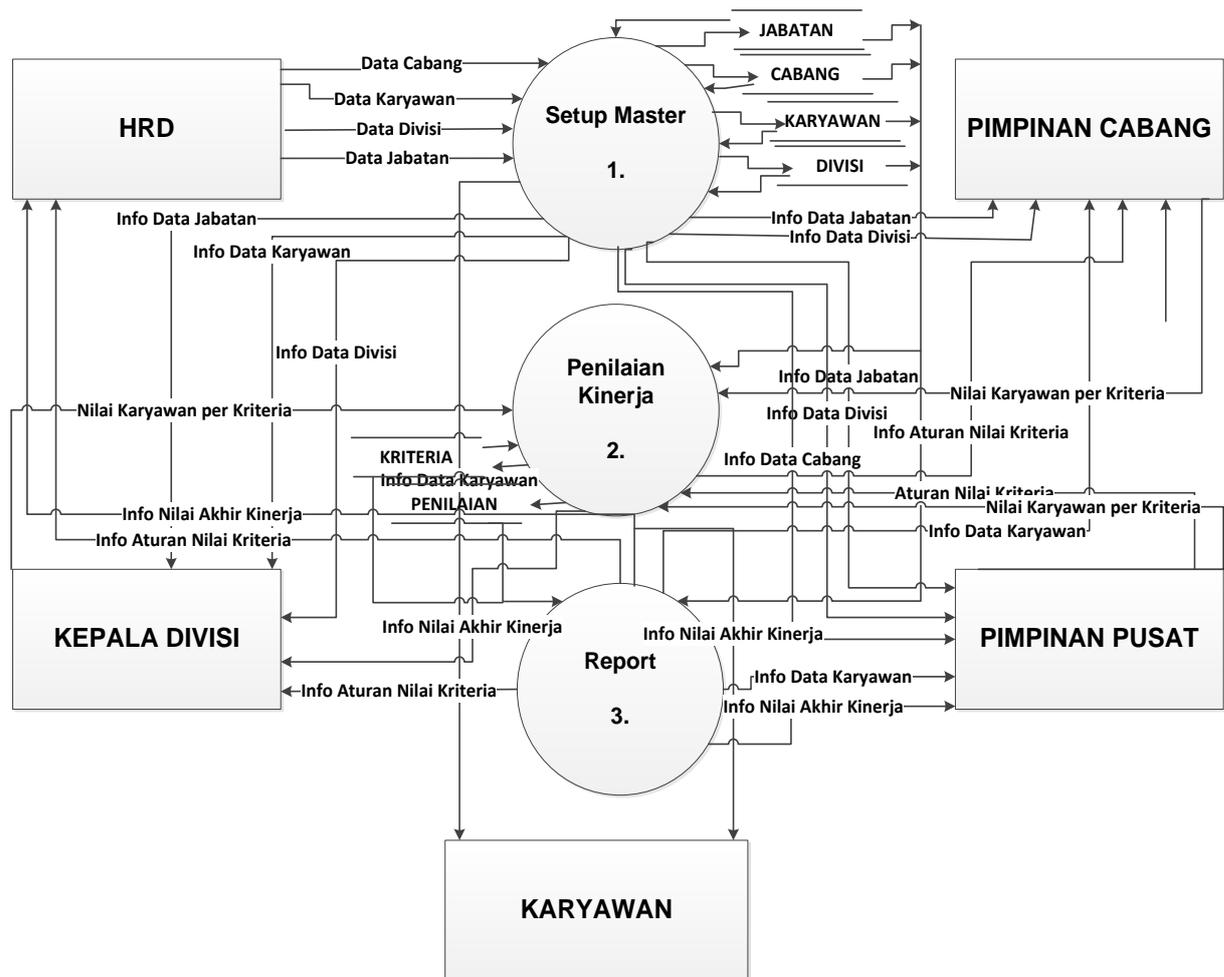


Gambar 2. *Contex Diagram* Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Web

Dalam sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan berbasis *web* ini, terdapat beberapa entitas/pihak yang terkait dalam pengoperasian sistem, yaitu: HRD, kepala divisi cabang dan pusat, pimpinan cabang, pimpinan pusat. Masing-masing memiliki peran dalam penggunaan sistem ini. Diawali dengan HRD menginputkan master data cabang, master data divisi, master data jabatan, serta master data karyawan. Selanjutnya pimpinan pusat mendapatkan informasi data karyawan, cabang, divisi, dan jabatan. Pimpinan pusat juga berperan dalam menyetting aturan nilai kriteria per tahunnya. Pimpinan pusat dapat pula menilai kepala divisi pusat dan pimpinan cabang, berikutnya mendapatkan *report* penilaian kinerja karyawan seluruhnya baik cabang maupun pusat per tahunnya, lengkap dengan grafik prestasi karyawan sesuai *history* penilaian kinerja. Untuk pimpinan cabang mendapatkan informasi data karyawan, data divisi, data jabatan, dan info aturan nilai kriteria. Pimpinan cabang juga dapat melakukan penilaian kepada karyawan yang berstatuskan kepala divisi, berikutnya mendapat *report* penilaian kinerja karyawan cabang per tahunnya, lengkap dengan grafik prestasi karyawan sesuai *history* penilaian kinerja. Kepala divisi mendapatkan informasi data karyawan, jabatan, dan divisi, serta informasi aturan nilai kriteria. Berikutnya kepala divisi baik kepala divisi pusat maupun cabang memberikan penilaian kepada karyawan yang bernaung di divisi tersebut, serta mendapatkan *report* penilaian kinerja karyawan

divisi per tahunnya, lengkap dengan grafik prestasi karyawan sesuai *history* penilaian kinerja. Hasil penilaian kinerja karyawan juga dapat diketahui oleh HRD dan karyawan itu sendiri.

Untuk desain alur proses sistem terperinci dapat dijelaskan dalam *Data Flow Diagram* (DFD) level 1 pada gambar 3 berikut.



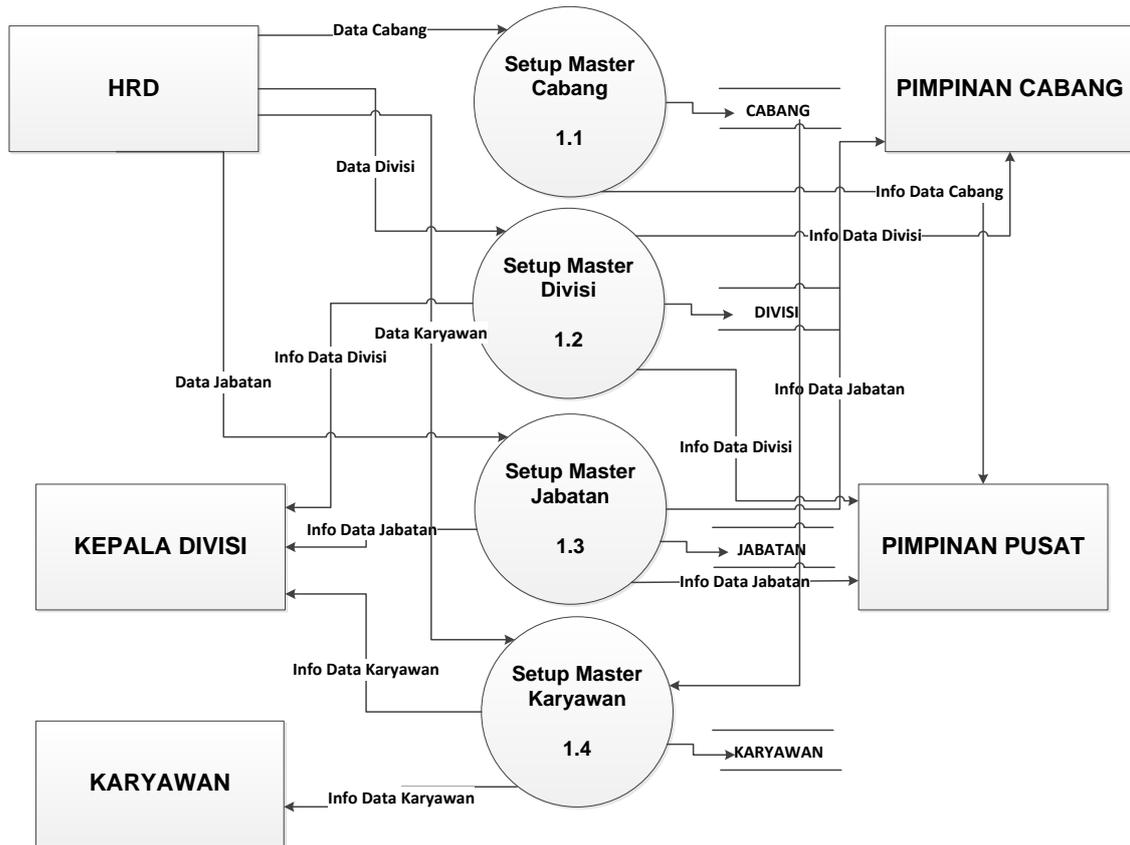
Gambar 3. Data Flow Diagram (DFD) Level 1 Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Web

Dari gambar 3 dihasilkan *file* sebagai media penyimpanan data berupa: *file* master divisi, master cabang, master jabatan, master karyawan, aturan kriteria per tahun, dan penilaian untuk setiap karyawan per tahun. Sedangkan untuk proses dari sistem ini secara garis besar terdiri dari 3 proses, yaitu: setup master, penilaian kinerja, serta *report*.

Dari desain sistem DFD Level 1, masing-masing proses terperinci alur prosesnya dalam DFD Level 2. Diawali dengan DFD Level 2 dari proses 1 yaitu setup master data yang digambarkan pada gambar 4. Dalam proses setup master terdapat 4 proses diantaranya: setup master divisi yang menghasilkan *file* divisi, setup master cabang yang menghasilkan *file* cabang, setup master jabatan yang menghasilkan *file* cabang, serta setup master karyawan yang menghasilkan *file* karyawan. Selanjutnya *file* divisi, cabang, dan jabatan digunakan dalam setup master karyawan.

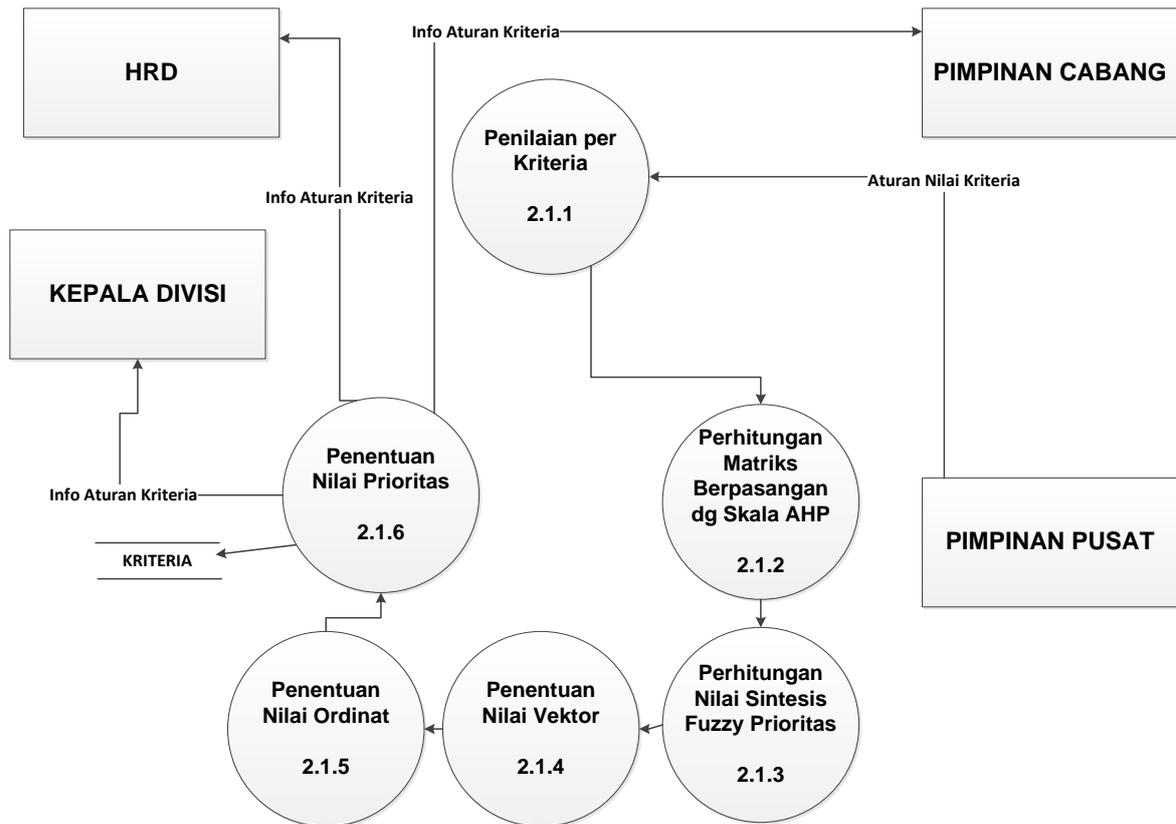
Sedangkan untuk proses penilaian kinerja dapat dijelaskan secara terperinci alur prosesnya pada DFD Level 2 dari proses 2 yaitu penilaian kinerja. Pimpinan pusat memiliki kebijakan penuh untuk setting aturan nilai kriteria kinerja per tahunnya, yang tersimpan dalam *file* kriteria. Berikutnya proses pemberian nilai setiap karyawan oleh kepala divisi, pimpinan cabang, ataupun pimpinan pusat. Langkah berikutnya proses perhitungan nilai kinerja dengan penerapan metode *fuzzy Analytical Hierarchy Process* (FAHP) meliputi: perhitungan matriks berpasangan dengan

skala AHP, perhitungan nilai sintesis *fuzzy* prioritas, penentuan nilai vektor, penentuan nilai ordinat, penentuan nilai prioritas, berikutnya pada proses akhir perhitungan prioritas global yang membutuhkan perkalian dengan hasil aturan nilai kriteria dari *file* kriteria.



Gambar 4. *Data Flow Diagram* (DFD) Level 2 dari Proses 1 Setup Master

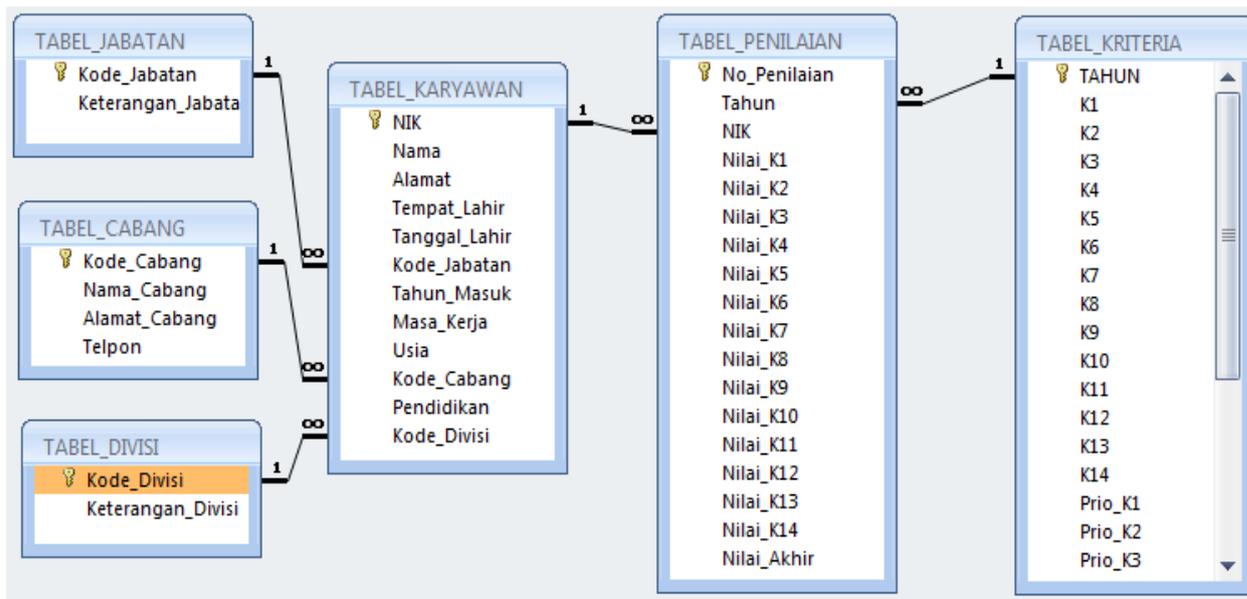
Berikut ini merupakan gambar 5 untuk DFD Level 2 dari Proses 2 penilaian kinerja karyawan.



Gambar 7. Data Flow Diagram (DFD) Level 3 dari Proses 2.1 Seting Aturan Kriteria

Pada gambar 8 merupakan desain *database* yang dibutuhkan untuk pembangunan sistem pendukung keputusan penilaian kinerja karyawan.

- Tabel Jabatan: berfungsi untuk menyimpan data master jabatan.
- Tabel Cabang: berfungsi untuk menyimpan data master cabang.
- Tabel Divisi: berfungsi untuk menyimpan data master divisi.
- Tabel Karyawan: berfungsi untuk menyimpan data master karyawan, yang berelasi dengan tabel jabatan, cabang, dan divisi. Dengan ketentuan satu jabatan bisa digunakan untuk beberapa karyawan dan satu karyawan hanya dapat menggunakan satu jabatan di suatu waktu; berikutnya satu cabang dapat menaungi banyak karyawan dan satu karyawan hanya dapat bernaung di satu cabang pada suatu waktu; demikian juga untuk satu divisi dapat menaungi beberapa karyawan dan satu karyawan hanya bernaung di satu divisi pada suatu waktu.
- Tabel Kriteria: berfungsi untuk menyimpan data seting aturan nilai kriteria penilaian kinerja karyawan per tahun, lengkap dengan hasil nilai prioritas masing-masing kriteria.
- Tabel Penilaian: berfungsi untuk menyimpan data penilaian kinerja karyawan per tahun, yang dapat menginformasikan *history* kinerja karyawan, dan menampilkan grafiknya. Tabel ini berelasi dengan tabel kriteria yang merupakan tabel aturan penilaian kinerja per tahun, serta tabel master karyawan. Dengan ketentuan satu karyawan dapat dilakukan beberapa kali penilaian dalam tahun yang berbeda dan satu penilaian bagi setiap karyawan; berikutnya satu aturan kriteria penilaian per tahun dapat digunakan untuk seluruh penilaian kinerja karyawan dalam tahun yang sama dan satu penilaian kinerja karyawan beracuan pada satu aturan kriteria penilaian di tahun yang sama.



Gambar 8. Entity Relationship Diagram Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Web

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan dari desain sistem ini yaitu aplikasi mampu menunjukkan *list* penilaian kinerja yang transparan, yang dapat diakses oleh masing-masing karyawan untuk *report* hasil penilaian pimpinan, dan menghemat waktu proses penilaian.

DAFTAR PUSTAKA

- Kurniawan, Helmi. 2015. Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Topsis Berbasis Web Pada CV. Surya Network Indonesia. Teknik Informatika. STMIK STIKOM. Bali. <http://ejournal.stikom-bali.ac.id/index.php/knsi/article/viewFile/546/198>
- Sinaga, Ardiles & Melati, Yessi Resti. Sistem Pendukung Keputusan Pengelolaan Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Fuzzy Logic Berbasis Web Di Pt.Premier Equity Futures Bandung. Sistem Informasi. STMIK LPKIA. Bandung. <http://ejournal.lpkia.ac.id/files/students/essays/journals/173.pdf>
- Utari, Sri Wahyu & Utomo, Fandy Setyo. 2011. Sistem Pendukung Keputusan untuk Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Web. <http://ejournal.amikompurwokerto.ac.id/index.php/telematika/article/download/207/182>