

SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA PEGAWAI MENGUNAKAN METODE GRAPHIC RATING SCALES DAN 360 DERAJAT

Fariz Sulistyawan¹, Tutut Wurijanto², Yohanes Y. Subiyantoro³

1)Program Studi/Jurusan Sistem Informasi, STMIK STIKOM Surabaya, email: fariz_7_ballers@yahoo.com

2)Program Studi/Jurusan Sistem Informasi, STMIK STIKOM Surabaya, email: tutut@stikom.edu

3)Program Studi/Jurusan Sistem Informasi, STMIK STIKOM Surabaya, email: subiyant@stikom.edu

Abstract: *PT. ALP Petro Industry is a lubricant factory under the supervision of Agip Petroli SPA Italy, PT. ALP Petro Industry is a performance appraisal has been done it still takes a long time, due to perform manual calculations that take a long time. assessment is still one-way, this leads to high performance subjectivity, because there are several criteria that no supporting data such as assessment criteria for personal skills, so that assessment is based on personal opinion of a valuer. To support the company's business is it necessary to have a performance appraisal system of employees to be able to overcome the obstacles that occur, with the aim of assisting the employer in conducting an objective assessment of performance against an employee based on established criteria. Where the method is considered the company's condition at this time is to use a method of Graphic rating scales and 360 degrees.*

Keywords: *Employees, Performance Appraisal, Graphic Rating Scales, 360 degrees*

PT. ALP Petro Industry, sebuah pabrik pelumas dibawah pengawasan Agip Petroli S.P.A Italy. PT. ALP Petro Industry adalah salah satu pabrik paling modern yang ada di Indonesia dengan kapasitas produksi 40.000 MT per tahun dengan berbagai spesifikasi produk tertinggi. Pabrik dengan dua bagian utama yakni Refinery dan Blending pelumas oil yang terletak di Gempol, Pasuruan, Jawa timur dengan luas area 64150 m².

Persaingan bisnis yang semakin kompetitif memacu PT. ALP Petro Industry untuk lebih inovatif dalam meningkatkan kualitas perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia diperlukan suatu cara ataupun teknik yang akan digunakan. Salah satu teknik yang digunakan manajemen perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah dengan melakukan penilaian kinerja. Penilaian terhadap pegawai diharapkan dapat mengetahui secara tepat keberhasilan dalam

menyelesaikan pekerjaan. Penilaian kinerja pegawai ini juga berguna bagi perusahaan dalam memberi umpan balik kepada pegawai dan dapat dijadikan dasar perusahaan untuk melakukan pelatihan, mutasi, rotasi serta promosi terhadap pegawai.

Permasalahan yang dihadapi dalam penilaian kinerja di PT. ALP Petro Industry yaitu, (1) penilaian kinerja yang selama ini dilakukan masih membutuhkan waktu yang lama, dikarenakan melakukan perhitungan manual yang membutuhkan waktu yang lama. (2) sistem penilaian yang ada sekarang belum bisa mengolah data-data penilaian kinerja yang berguna untuk memvalidasi penilaian kinerja dan menjaga keakuratan data-data yang dipakai. (3) penilaian masih bersifat satu arah, hal ini menyebabkan penilaian kinerja subyektifitas yang tinggi, dikarenakan ada beberapa kriteria yang tidak ada data pendukungnya seperti kriteria penilaian untuk kemampuan pribadi, sehingga penilaian dilakukan berdasarkan pendapat pribadi seorang penilai. Dari beberapa kondisi tersebut membuat penyampaian

informasi perbandingan kinerja pegawai selama satu periode dan pegawai mana yang memperoleh nilai kinerja baik dan nilai kinerja buruk membutuhkan waktu yang lama pula.

Berdasarkan permasalahan di atas maka dibutuhkan sebuah sistem informasi penilaian kinerja pegawai yang terkomputerisasi yang mampu mempercepat proses perhitungan, mengolah data-data yang berguna untuk validasi penilaian kinerja dan menjaga keakuratan data, serta membuat penilaian yang lebih obyektif dengan melakukan penilaian 2 arah yaitu dari atasan dan bawahan atau rekan kerja. Saat ini perusahaan sudah menggunakan metode GRS (*Graphic Rating Scale*) dalam penilaiannya, sehingga untuk pembuatan sistem informasi penilaian kinerja pegawai yang terkomputerisasi metode GRS tetap dipakai tetapi dikombinasikan dengan metode 360 derajat. Untuk perhitungan penilaian kinerja menggunakan metode GRS, skala penilaian grafik membandingkan kinerja individu terhadap sebuah standar absolut. Penilai mengevaluasi kinerja berbagai dimensi atau kriteria. Penilai menggunakan skala berupa angka-angka mulai dari terendah sampai ke tinggi, dari yang nilai jelek sampai ke nilai yang baik sekali. Atau dari kinerja yang tidak memuaskan sampai ke kinerja yang sangat memuaskan (Dessler, 1997). Dan untuk teknik penilaiannya menggunakan metode 360 derajat karena pada metode ini penilaian dilakukan secara horizontal maupun vertikal. Penilainya adalah atasan, rekan kerja, diri sendiri dan bawahan, yang dimaksudkan untuk menghindari penilaian yang kurang obyektif.

Dengan adanya sistem penilaian kinerja pegawai pada PT. ALP Petro Industry yang menggunakan kombinasi metode GRS dan 360 derajat diharapkan dapat membantu proses penilaian kinerja menjadi lebih cepat dan mengurangi subyektifitas dalam proses penilaian serta memberikan laporan kinerja pegawai, laporan pegawai yang perlu mendapat pelatihan, laporan pegawai yang direkomendasikan dimutasi, dirotasi ataupun dipromosikan yang berguna untuk membantu pihak manajemen dalam mengambil keputusan untuk memberikan tindakan yang sesuai berdasarkan kinerja pegawai.

METODE

1. Konsep Sistem Informasi

Sistem adalah suatu jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama untuk melakukan

suatu kegiatan atau untuk menyelesaikan suatu sasaran yang tertentu. Istilah lain dari suatu sistem adalah kumpulan dari elemen-elemen yang masing-masing elemen berinteraksi atau saling mempengaruhi untuk mewujudkan suatu kegiatan bersama. Suatu sistem mempunyai tujuan atau sasaran. Tujuan biasanya dihubungkan dengan ruang lingkup yang lebih sempit. Sasaran dari sistem sangat menentukan masukan dan keluaran yang akan dihasilkan. Sistem dikatakan berhasil jika dapat mencapai sasaran dan tujuan. Sedangkan suatu informasi dikatakan bernilai apabila memiliki manfaat yang lebih efektif dan efisien jika dibandingkan dengan biaya untuk mendapatkannya. Informasi dapat dihasilkan dari sistem informasi yang disebut juga *processing system* atau *informasi processing system* atau *information generation system*. Menurut Hartono (1990), informasi adalah data yang diolah menjadi bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti bagi yang menerimanya. Sumber dari informasi itu sendiri adalah data yang merupakan kata jamak dari bentuk tunggal datum. Data adalah kenyataan yang menggambarkan suatu keadaan nyata. Sistem informasi adalah “suatu sistem yang terdiri dari komponen-komponen atau blok-blok yang berinteraksi satu sama lain membentuk satu kesatuan mencapai sasaran”.

Komponen-komponen atau blok-blok yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- a. Blok *input* adalah data yang digunakan dalam memasukkan sistem informasi yang termasuk media dan metode dalam menangkap data dan data tersebut berupa dokumen dasar.
- b. Blok *Model* adalah merupakan rangkaian gabungan antara prosedur logika dan model matematika yang akan mengolah data *input* dan data yang tersimpan pada database dengan model tertentu, sehingga diperoleh *output* yang diinginkan.
- c. Blok *Teknologi* adalah merupakan kotak alat dalam sistem informasi yang diperoleh untuk menerima input, menjalankan model, menyimpan dan mengakses data, menghasilkan dan mengirim *output* serta membantu pengendalian dari sistem secara keseluruhan yang terdiri dari *Brainware*, *Hardware* dan *Software*.
- d. Blok *Output* adalah hasil dari sistem informasi dan berupa informasi yang berkualitas dari dokumentasi yang bermanfaat untuk manajemen dari seluruh pemakai sistem.

- e. Blok *Database* adalah kumpulan data yang saling berhubungan atau terkait satu sama lain yang tersimpan dan bertanggung jawab mengolah serta mengumpulkan data untuk menghasilkan informasi yang berguna untuk semua tingkatan manajemen dalam bagan perencanaan dan pengendalian.
- f. Blok *Model Kontrol* adalah merupakan kendali sistem informasi dari segala macam gangguan atau kerusakan yang berasal dari dalam maupun luar.

2. Penilaian Kinerja Karyawan

Pada organisasi yang modern, penilaian memberikan mekanisme peranan penting bagi manajemen untuk digunakan menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kinerja dan untuk memotivasi kinerja individu di waktu berikutnya. Ini merupakan komponen kunci dalam proses pelaksanaan personalia dari sebagian besar perusahaan dan memberikan basis untuk keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisi-kondisi kepegawaian lainnya.

Menurut Simamora (2001) kinerja karyawan (*employee performance*) adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Penilaian kinerja (*performance assessment*) adalah proses yang mengukur kinerja karyawan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi mendasar personalia, kadang-kadang disebut juga dengan review kinerja, penilaian karyawan, evaluasi kinerja, evaluasi karyawan, atau rating personalia.

3. Metode Graphic Rating Scales

Menurut Utomo (2008), GRS merupakan salah satu metode yang digunakan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan. Metode ini banyak digunakan oleh perusahaan karena metode ini mudah dikembangkan dan mudah untuk dimodifikasi jika diperlukan adanya perubahan terhadap kriteria-kriteria yang menjadi bahan penilaian.

Skala penilaian grafik memberikan penilaian yang khas. Disitu didaftarkan ciri-ciri (seperti mutu dan kehandalan) serta kisaran nilai kinerja (dari yang tidak memuaskan sampai yang luar biasa memuaskan) untuk masing-masing bawahan dengan melingkari atau memeriksa skor yang paling baik menggambarkan kinerjanya untuk masing-masing ciri.

Terdapat beberapa alasan mengapa metode ini banyak dipakai secara luas, yaitu :

1. Skala penilaian grafik mudah digunakan. Penyelia dapat menilai banyak individu dalam waktu singkat. Skala-skala ini juga mudah dipahami dan dijelaskan kepada orang-orang yang dinilai.
2. Metode ini juga mudah dibuat dan dimodifikasi jika dibutuhkan. Skala penilaian grafik membandingkan kinerja individu terhadap sebuah standar absolut. Penilai mengevaluasi kinerja berbagai dimensi atau kriteria, seperti kualitas kerja, penerimaan kritik, kemauan memikul tanggung jawab dan hal-hal yang serupa lainnya. Penilai menggunakan skala berupa angka-angka mulai dari rendah sampai tinggi, dari yang dinilai jelek sampai ke nilai yang baik sekali. Atau dari kriteria yang tidak memuaskan sampai ke kinerja yang sangat bagus.

4. Metode 360 Derajat

Metode 360 derajat adalah suatu metode penilaian kinerja yang memungkinkan pegawai untuk memperoleh penilaian dari segala arah, dari atasan, bawahan dan rekan kerjanya. Menurut Antonini (1996), cara kerja metode penilaian 360 derajat adalah penilaian seorang pegawai tidak saja diambil dari penilaian atasan langsung ataupun atasan kedua di atasnya, akan tetapi juga dimintakan dari rekan sekerja yang satu level maupun dari bawahan langsung yang bersangkutan kontribusi atau presentase penilaian terbesar tetap berasal dari atasan langsung dan atasan kedua di atasnya.

Menurut Putri (2008), manfaat yang akan diperoleh apabila organisasi di Indonesia menerapkan penilaian 360 derajat adalah semua penilaian yang diberikan oleh pimpinan, bawahan, rekan sejawat dan diri sendiri dapat memberikan hasil yang sangat akurat dan obyektif mengenai kinerja pihak yang dinilai. Semua informasi diperoleh dari berbagai sumber (pimpinan dan rekan sejawat) dapat menambah keakuratan dan keobyektifan dalam melakukan penilaian kinerja.

5. Proses Penilaian

Proses perhitungan penilaian:

Langkah-langkah dalam proses penilaian:

1. Menentukan kriteria apa saja yang akan dinilai dan bobotnya
2. Menentukan subkriteria
3. Menentukan bobot jenis penilai
4. Menentukan periode penilaian

5. Menentukan penilai dan pegawai yang akan dinilai

Berikut contoh penentuan berdasarkan survey yg dilakukan di perusahaan dan bisa berubah sesuai kebijakan perusahaan, dapat dilihat pada tabel 3.1, tabel 3.2, dan tabel 3.3.

Tabel 3.1 Bobot Kriteria

No	Nama kriteria	Persentase tiap level (%)	
		Supervisor / manager	Operator
1	Kedisiplinan	30	30
2	Pekerjaan	30	40
3	Kemampuan Pribadi	40	30

Tabel 3.2 Kriteria Penilaian

No	Kriteria	No	Sub Kriteria	Bobot (%)
1	Kedisplinan	1	Kehadiran Pegawai	10
		2	Ketepatan waktu	10
		3	Sanksi	10
2	Pekerjaan	1	Tidak adanya kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan	10
		2	Kemampuan menyelesaikan tugas sesuai target dan tepat waktu	20/10
		3	Pekerjaan sesuai SOP	10
3	Kemampuan Pribadi	1	Kemampuan menyelesaikan masalah	10
		2	Kemampuan beradaptasi dengan kelompok kerja	10
		3	Kemampuan memimpin dalam team	10/20

Tabel 3.3 Bobot Jenis Penilai

No	Jenis Penilai	Persentase (%)
1	Pimpinan atau atasan	60
2	Bawahan atau rekan kerja	40

Rumus Perhitungan :

- Jika hanya 1 penilai :

$$\text{Nilai Kriteria } i = \sum_{j=1}^n (\text{Nilai Subkriteria } ij * \text{ bobot } ij)$$

Dimana :

Nilai Kriteria i = total nilai dari subkriteria ke-i

Nilai Subkriteria ij = nilai subkriteria dari kriteria ke-i pada bobot ke-j

Bobot ij = tingkat kepentingan (bobot) kriteria ke-j

i = 1,2,3...n; n = jumlah kriteria

j = 1,2,3...m; m = jumlah bobot

- Jika ada 2 penilai :

$$\text{Nilai Kriteria } i = \sum_{j=0}^m \{ \sum_{k=1}^n (\text{Nilai Subkriteria } ik * \text{ bobot } ik * \text{ bobot penilai } ij)$$

Keterangan :

Nilai Kriteria i = total nilai dari subkriteria ke-i

Nilai Subkriteria ik = nilai subkriteria dari kriteria ke-i pada bobot ke-k

Bobot ik = tingkat kepentingan (bobot) kriteria ke-k

Bobot penilai = tingkat kepentingan penilai pada kriteria ke-j

i = 1,2,3...n; n = jumlah kriteria

j = 1,2,3...m; m = jumlah bobot penilai

k = 1,2,3...m; m = jumlah bobot

Untuk hasil akhir penilaian digunakan rumus :

$$\text{Nilai Akhir Penilaian} = \sum_{i=1}^n \text{Nilai Kriteria } i$$

Keterangan :

Nilai Akhir Penilaian = total nilai dari kriteria ke-i

Nilai Kriteria i = nilai dari kriteria ke-i

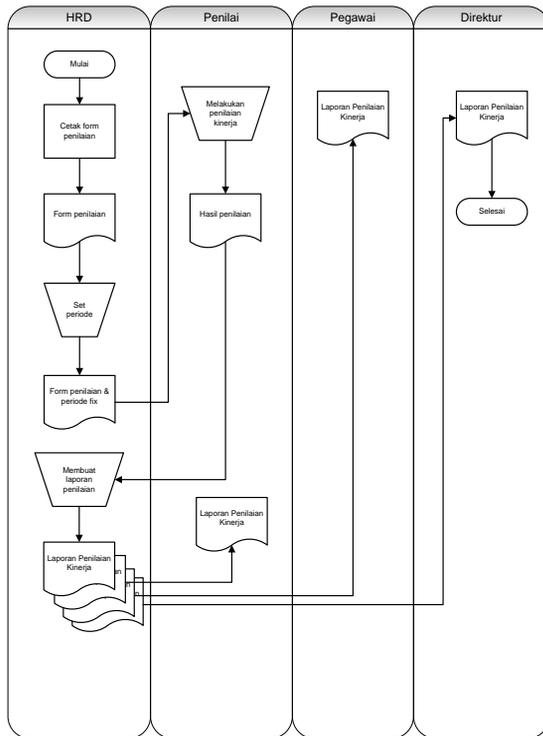
i = 1,2,3...n; n = jumlah kriteria

RANCANGAN SISTEM

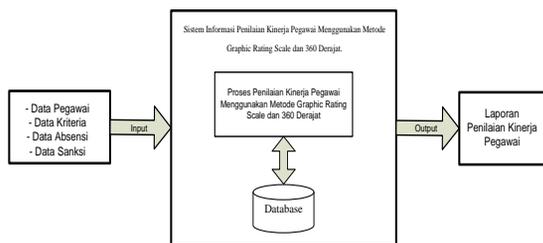
Document flow penilaian kinerja pegawai ini adalah alur proses manual tentang penilaian kinerja yang saat ini berjalan di PT. ALP Petro Industry. Proses penilaian kinerja ini melibatkan pegawai, bagian HRD, penilai serta direktur. Proses penilaian dimulai dari bagian hrd yang mencetak form penilaian lalu mengisi periode saat melakukan penilaiannya, setelah itu form yang telah diisi periodenya diserahkan ke penilai untuk melakukan penilaian kinerja, setelah

melakukan penilaian kinerja, hasil penilaian diserahkan kembali ke bagian hrd untuk diproses dan dibuatkan laporan penilaian kerjanya. Laporan kinerja dibuat rangkap empat, satu untuk arsip bagian hrd, satu untuk penilai, satu untuk pegawai dan yang terakhir untuk direktur.

Document flow penilaian kinerja pegawai PT. ALP Petro Industry dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Document Flow Penilaian Kinerja Pegawai



Gambar 2. Block Diagram Penilaian Kinerja Pegawai

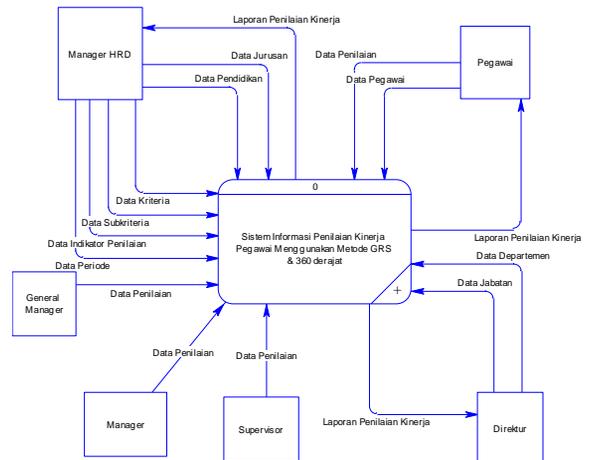
Desain Arsitektur

Sistem yang akan dibuat adalah sistem yang akan digunakan untuk memberi informasi kepada

pihak perusahaan berupa laporan kinerja pegawai yang dapat membantu perusahaan membuat keputusan seperti penempatan pegawai dan pelaksanaan pelatihan.

CONTEXT DIAGRAM

Context diagram merupakan diagram pertama dalam rangkaian suatu DFD yang menggambarkan *entity* yang berhubungan dengan sistem dan aliran data secara umum. Sedangkan proses-proses yang lebih detail yang terdapat dalam sistem masih belum bisa diketahui. Desain dari *context diagram* sistem informasi penilaian kinerja ini dapat dilihat pada Gambar 3. terdapat 4 (empat) *external entity*, yaitu Pegawai, HRD, Penilai dan.



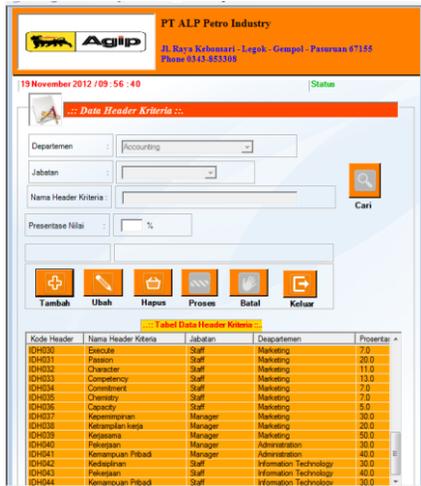
Gambar 3. Context Diagram Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan dibangunnya sistem ini adalah untuk membangun sebuah Sistem Informasi Penilaian Pegawai dengan metode Graphic rating Scales dan 360 derajat. Yang dapat membantu perusahaan mengevaluasi kinerja pegawainya.

1. Proses Pembuatan Header Kriteria

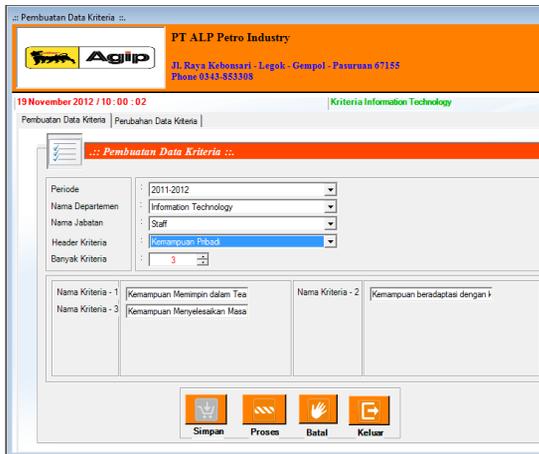
Form master Header kriteria digunakan untuk menyimpan dan mengubah header kriteria yang digunakan untuk penilaian kinerja. Pada form master header kriteria terdapat field id kriteria dan nama kriteria. Form master header kriteria dilengkapi dengan fitur pencarian data berdasarkan Nama kriteria. Dapat dilihat pada Gambar 4.



Gambar 4 Form Master Header Kriteria

2. Proses Pembuatan Kriteria

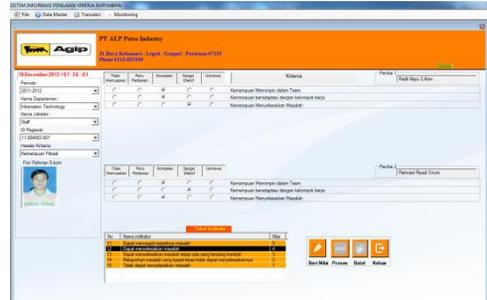
Form master kriteria terdiri pembuatan data kriteria dan perubahan data kriteria. Pembuatan data kriteria di buat setelah pembuatan data headaer kriteria. Master kriteria digunakan untuk membuat kriteria baru yang digunakan untuk penilaian kinerja. Dapat Dilihat Pada Gambar 5.



Gambar 5 Form Master Kriteria

3. Proses Penilaian Pegawai

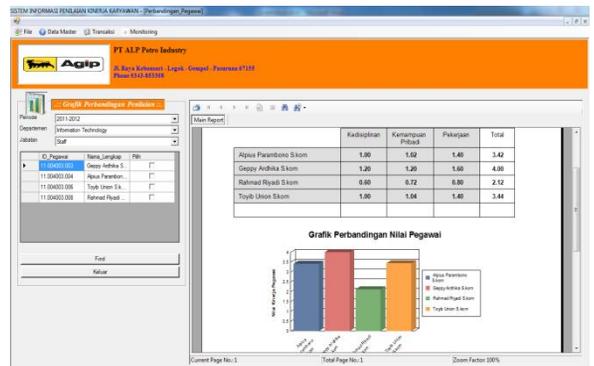
Pada form penilaian kinerja pegawai terdapat field periode, header kriteria, nama departement, nama jabatan, dan Id Pegawai. Untuk memulai penilaian dengan memilih tombol “beri nilai” setelah itu nilai pegawai yang bersangkutan, setelah selesai memberikan nilai pilih tombol “proses” setelah itu proses penilaian pegawai selesai. Dapat dilihat pada Gambar 7.



Gambar 7 Form Penilaian Pegawai

4. Laporan Perbandingan Pegawai

Form laporan perbandingan pegawai digunakan untuk menampilkan perbandingan keseluruhan nilai antara satu pegawai atau lebih per periode, departement dan jabatan. Laporan perbandingan pegawai dapat dilihat pada Gambar 8.



Gambar 8 Laporan Perbandingan Pegawai

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji coba dan analisa yang telah dilakukan dalam pembuatan aplikasi Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Dengan Menggunakan Graphic Rating scales dan 360 derajat dengan studi kasus PT. ALP Petro Industry dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Aplikasi Sistem Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai menghasilkan nilai kinerja dan rekap laporan untuk masing-masing pegawai sebagai ukuran kinerja untuk pegawai setiap periodenya.
2. Aplikasi Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai dapat mengetahui perkembangan kinerja pegawai selama beberapa periode.

DAFTAR PUSTAKA

- Antonini, D, 1996, *Designing an effective 360-degree appraisal feedback process*, Autumn: 24-38.
- Bevan, S. and Thompson, M, 1991, "Performance Management at the Crossroads", *Personal Management*, November, 36-39
- Dessler, Gary, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Hartono, Jogiyanto, 1990, *Analisis & Desain Sistem Informasi: Pendekatan Terstruktur*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Mathis, Robert L, dan Jakson, John H, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku 2*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Putri Rinella, 2008, *Mengenal 360-degree feedback*, Jurnal Teknologi Pembelajaran.
- Rivai, Veithzal, 2005, *Performance Appraisal, Edisi Kedua*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Saifuddin, Azwar, 2003, *Penyusunan Skala Psikologi*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Simamora, Henry. 2001, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, edisi kedua, Yogyakarta : YKPN.
- Utomo, Heri Setyo, 2008. *Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. EterindoNusa Graha Gresik)*, Tugas Akhir, STIKOM Surabaya.