

Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai Berdasarkan Metode *Graphic Rating Scale* Pada Rumah Sakit PHC Surabaya

Dimas Agung Rahmadi¹⁾ Sulistiawati²⁾ Julianto Lemantara³⁾

Program Studi/Jurusan Sistem Informasi

Institut Bisnis Dan Informatika Stikom Surabaya

Jl. Raya Kedung Baru 98 Surabaya, 60298

Email : 1) 11410100190@stikom.edu, 2) Sulist@stikom.edu, 3) Julianto@stikom.edu

Abstraksi: Primasatya Husada Hospital Citra (PHC) Surabaya hospital is owned by PT. Pelabuhan Indonesia III. Problems in PHC Surabaya Hospital happen when assessing employee performance. Approximately 15% of the form blank votes and 15% ratings miscalculated. The problem it is a sign that the ratings do not assess seriously and assessors only use the calculator to calculate the results of such assessments. This can lead to errors in performance assessment. SDM also have difficulty in assessing the performance of the 800 employees. HR difficulty processing performance assessment and the recaps data. HR also has a big risk to make mistakes in the data recap assessment must be manually because performance appraisal results. Solutions to address these problems is with an application performance appraisal method *Graphic Rating Scale* that can process employee performance appraisal and assessment calculate correctly. Applications can help HR in performance appraisal and assessment results recap all the data correctly. Results of the assessment will be the correct performance used by management in making the right decision.

Keywords: *application, performance appraisal, graphic rating scales.*

Untuk meningkatkan dan menjaga kualitas pegawai dapat dilakukan sebuah penilaian kinerja. Menurut Mangkuprawira dan Vitalaya (2007), Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang kinerja pegawai tersebut.

Pada Rumah Sakit PHC proses penilaian kinerja diadakan 2 periode dalam setahun. Setiap periode jangka waktunya adalah 6 bulan. Periode pertama adalah bulan Januari sampai Juni, sedangkan periode kedua adalah bulan Juli sampai Desember. Dalam prosesnya, penilaian kinerja pegawai pada Rumah Sakit PHC Surabaya dilakukan oleh satu penanggung jawab penilai dan dua pendamping penilai. Penanggung jawab penilai merupakan atasan langsung dari pegawai yang dinilai, sedangkan pendamping penilai merupakan rekan pegawai satu level dari pegawai yang dinilai. Setelah itu bagian SDM membagikan lembar form penilaian kepada penanggung jawab dan pendamping yang ditunjuk tersebut. Sesudah penanggungjawab dan pendamping melakukan penilaian, lembar form nilai tersebut diserahkan kepada bagian SDM untuk direkap.

Masalah yang ada saat ini adalah terdapat kolom nilai yang kosong pada saat form

penilaian diserahkan ke bagian SDM. Berdasarkan hasil wawancara ditemukan bahwa sekitar 15% penilaian masih ada kolom nilai yang kosong tetapi pada bagian akhir penilaian sudah terdapat hasil akhir penilaiannya. Hal ini menandakan bahwa pihak penilai tidak teliti dalam melakukan penilaian atau bahkan hanya asal mengisi form penilaian saja. Hal tersebut dapat mengakibatkan kekeliruan dalam penilaian kinerja pegawai yang bersangkutan.

Permasalahan berikutnya adalah ketidakkuratan perhitungan penilaian. Berdasarkan hasil wawancara ditemukan bahwa setiap periode penilaian kinerja, dapat terjadi sekitar 15% kesalahan perhitungan dari seluruh penilaian kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan setiap penanggungjawab dan pendamping yang menilai menghitung manual nilai setiap pegawai dengan menggunakan kalkulator. Kesalahan dalam perhitungan dapat menyebabkan kesalahan terhadap penilaian pegawai. Pegawai yang kinerjanya memang bagus akan mendapatkan nilai yang kurang dan begitu juga sebaliknya, pegawai yang justru kinerjanya kurang akan mendapatkan nilai yang tidak seharusnya. Penilaian kinerja ini akan menghasilkan laporan kinerja yang merupakan salah satu saran bagi manajer dan direksi untuk membuat keputusan-keputusan. Antara lain yaitu keputusan untuk melakukan konseling kepada

pegawai yang mempunyai nilai kinerja rendah dan juga sebagai salah satu rekomendasi untuk kebutuhan pelatihan pegawai. Apabila laporan tersebut tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya maka keputusan yang dibuat akan salah dan rekomendasi yang diberikan juga akan tidak tepat.

Selain itu, Rumah Sakit PHC Surabaya sering mengalami kesulitan dalam proses pengolahan data yang akan dihasilkan. Mengingat jumlah pegawai yang berjumlah 800 orang maka dibutuhkan waktu yang tidak sedikit untuk melakukan penilaian kinerja pegawai dan menghasilkan keputusan berkaitan dengan pegawai yang bersangkutan, sehingga akan menyebabkan kemunduran dari jadwal periode penilaian yang ditentukan. Penilaian kinerja periode pertama baru terselesaikan pada saat penilaian kinerja periode kedua sedang berlangsung. Jika hal ini terjadi maka laporan penilaian kinerja yang dihasilkan akan tertunda juga. Jika hasil penilaian ini tertunda, maka pihak SDM tidak dapat segera mengetahui pegawai mana saja yang kurang kinerjanya atau kurang berkompeten. Hal ini patut mendapat perhatian mengingat ujung tombak dari sebuah rumah sakit adalah sumber daya manusianya karena sebagian besar berurusan dengan kesehatan dan pelayanan pasien. Masalah berikutnya yaitu timbul ketika bagian SDM akan merekap penilaian. Karena menggunakan lembar form penilaian, maka bagian SDM harus merekap 800 lembar form penilaian secara manual. Hal tersebut membutuhkan tingkat ketelitian yang tinggi dan juga risiko akan terjadinya kesalahan dalam merekap penilaian akan menjadi besar.

Solusi untuk mengatasi masalah-masalah dalam proses penilaian kinerja pegawai Rumah Sakit PHC Surabaya diatas yaitu dengan sebuah aplikasi penilaian kinerja yang dapat mengolah penilaian kinerja pegawai dan dapat membantu proses penilaian kinerja pegawai Rumah Sakit PHC Surabaya. Aplikasi ini akan berbasis web agar lebih fleksibel dan mendukung proses dari penilaian kinerja yang ada pada Rumah Sakit PHC Surabaya. Kemudian aplikasi ini akan didukung dengan metode penilaian kinerja yang sudah diterapkan oleh pihak Rumah Sakit PHC Surabaya. Metode tersebut adalah Graphic Rating Scale. Metode ini terdiri dari deskripsi kinerja yang dinilai dengan skala. Masing-masing skala tersebut memiliki

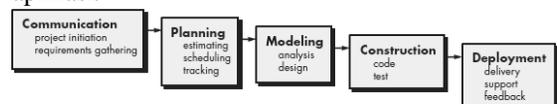
nilai angka. Dengan adanya aplikasi ini diharapkan dapat membantu pihak Rumah Sakit PHC Surabaya dalam mengatasi masalah-masalah dalam proses penilaian kinerja pegawai dan dapat memberikan rapor penilaian serta laporan penilaian kinerja yang benar sebagai hasil dari penilaian kinerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian tugas akhir ini menggunakan metode *waterfall* untuk pembuatan aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit PHC Surabaya.

Waterfall Model

Model *waterfall* merupakan salah satu model yang terdapat pada metode *software development life cycle* (SDLC). Menurut Pressman (2010) Model *waterfall* merupakan model klasik yang mempunyai sifat sistematis dan berurutan dalam membangun software. Model ini dimulai dengan pengumpulan data, spesifikasi permintaan pelanggan dan termasuk perencanaan yang akan dilakukan, pemodelan, lalu pengkodean aplikasi serta testing dan *deployment* yang berakhir pada selesainya aplikasi.



Gambar 1. *Waterfall Model*

Graphic Rating Scale

Menurut Wirawan (2009) Metode ini terdiri dari deskripsi kinerja yang dinilai dengan skala yang masing-masing memiliki nilai angka. Dalam metode ini, penilai mengobservasi kinerja karyawan, memberi tanda pada skala sebagai nilai. Angka-angka tersebut kemudian dijumlahkan dan kemudian hasilnya diubah kembali ke dalam kata sifat.

Model ini juga mudah dipahami oleh penilai dan ternilai, serta mudah dilaksanakan. Oleh karena itu, metode ini dipakai secara meluas di berbagai organisasi.

Proses Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan *Graphic Rating Scale* pada Rumah Sakit PHC Surabaya

Prosedur Penilaian meliputi: Penilaian dilaksanakan oleh satu penanggungjawab dan dua pendamping. Penanggungjawab penilai merupakan atasan langsung dari pegawai yang dinilai, sedangkan pendamping penilai merupakan rekan pegawai satu level dari pegawai yang dinilai. Pendamping penilai dipilih oleh penanggung jawab penilai. Pendamping penilai sifatnya hanya memberikan rekomendasi nilai untuk penanggungjawab penilai. Penilaian yang resmi hanya penilaian dari penanggungjawab penilai. Penilaian kinerja pegawai dilakukan secara periodik yang dilaksanakan setiap semester

Setiap macam penilaian akan memiliki masing-masing kriteria yang digunakan sebagai dasar penilaian. Besarnya setiap kriteria ini dalam mempengaruhi kinerja karyawan dinyatakan dalam bentuk pembobotan dengan persentase untuk setiap kriteria. Kriteria dan bobot penilaian yang dipakai di Rumah Sakit PHC Surabaya saat peneliti membuat aplikasi dapat dilihat pada Tabel 1.

No	Kriteria Penilaian	Tingkat		
		Manajer (%)	Kepala bagian / Penanggung jawab (%)	Pelaksana (%)
1	Hubungan Tugas	15	25	30
2	Sikap dan Perilaku Kerja	25	25	25
3	Kemampuan Manajerial	30	20	15
4	Hasil Kerja	30	30	30
Jumlah		100	100	100

Tabel 1. Kriteria dan bobot penilaian

Setiap kriteria dalam proses penilaian kinerja memiliki masing-masing detil kriteria untuk setiap tingkatannya. Detil kriteria ini yang akan menentukan aspek-aspek yang dinilai oleh pihak penilai. Kriteria beserta detil kriteria yang dijadikan materi penilaian tertera dalam Tabel 2 berikut.

No	Kriteria Penilaian	
1.	Hubungan Tugas	Kesadaran Tugas Kepatuhan

No	Kriteria Penilaian	
2.	Sikap dan Perilaku Kerja	Kedisiplinan a. Jam kerja b. Hari Kerja
		Kerjasama
		Tanggung Jawab
		Inovasi dan Kreatifitas
3.	Kemampuan Manajerial	Kepemimpinan (Untuk Penanggungjawab dan Manajer)
		Perencanaan
		Pengambilan Keputusan
		Penguasaan Pekerjaan
4.	Hasil Kerja	Kinerja

Tabel 2. Kriteria penilaian

Suatu penilaian kinerja akan membutuhkan jawaban dari pihak penilai sesuai dengan hasil pengamatan dari kinerja yang ditampilkan oleh pihak yang dinilai. Jawaban merupakan dari pihak penilai dalam suatu penilaian karena dari jawaban ini akan dilakukan suatu pengolahan sehingga menghasilkan suatu nilai akhir. Setiap jawaban dalam proses penilaian ini dijabarkan dalam bentuk suatu kamus penilaian. Kamus Penilaian dapat dilihat di tabel 3.

Kriteria	Nilai	Keterangan Kamus
Jam Kerja	4	Tidak Pernah Terlambat / pulang cepat
	3	Datang terlambat / pulang cepat 2 kali per bulan
	2	Datang terlambat / pulang cepat 1 kali per minggu
	1	Datang terlambat / pulang cepat lebih dari 2 kali per minggu

Tabel 3. Kamus Penilaian dari Kriteria Jam Kerja

Metode perhitungan yang digunakan dalam mengelola hasil penilaian yang didapat dari proses penilaian adalah dengan mengakumulasikan nilai setiap kriteria penilaian. Formula perhitungan dari proses penilaian ini dapat dilihat berikut ini:

$$NTKn = NKn \times \text{Bobot Kriteria}$$

Keterangan:

NTKn = Nilai total kriteria ke n

NKn = Nilai kriteria ke-n

Berdasarkan formula tersebut diperoleh nilai total dari tiap kriteria. Kemudian tiap nilai total kriteria tersebut akan dikumulatifkan untuk mendapatkan nilai akhir. Adapun formulanya adalah sebagai berikut.

$$NA = NK1 + NK2 + NK3 + NKn$$

Keterangan:

NA = Nilai akhir

NKn = Nilai variabel ke-n

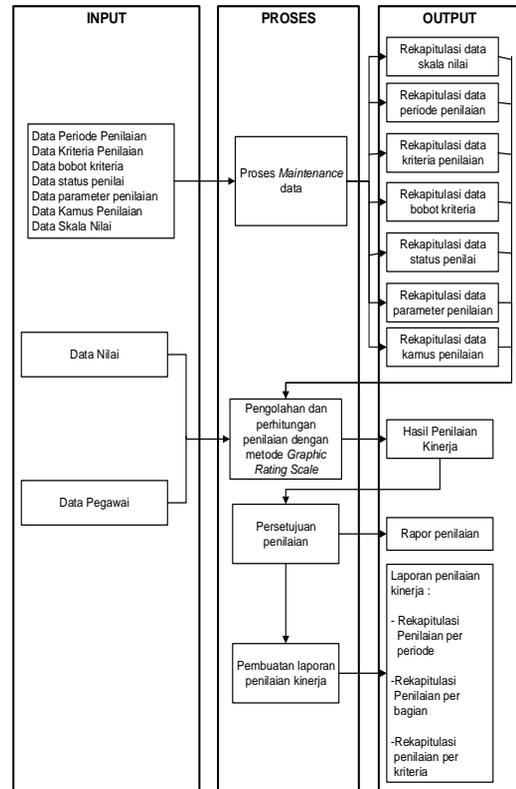
Setelah nilai akhir penilaian didapat, maka nilai tersebut akan diterjemahkan kedalam skala nilai akhir yang telah dibuat oleh pihak rumah sakit sebelumnya. Skala nilai akhir dapat dilihat dalam Tabel 3.

No.	Rentang Nilai	Keterangan
1	3,26 – 4,00	Sangat Baik
2	2,51 – 3,25	Baik
3	1,76 – 2,50	Kurang
4	1,00 – 1,75	Sangat Kurang

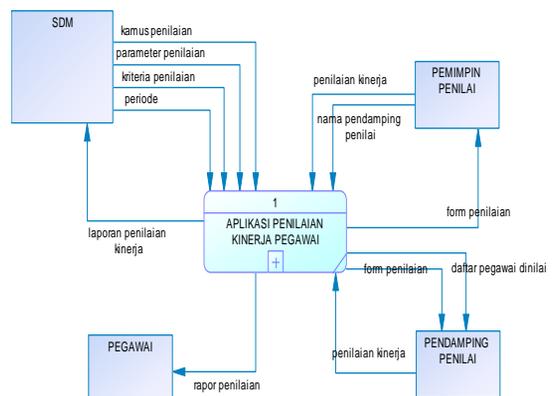
Tabel 4. Nilai Akhir dan keterangan

PERANCANGAN SISTEM

Penggambaran tentang apa saja input yang dibutuhkan, proses yang dilakukan, dan output yang dihasilkan oleh aplikasi penilaian kinerja pegawai pada rumah sakit PHC Surabaya dapat dilihat pada gambar 2. Kemudian Aliran data yang akan digunakan pada aplikasi penentuan penilaian kinerja pada RS PHC Surabaya terdapat dalam *Context Diagram* pada gambar 3



Gambar 2. Blok Diagram



Gambar 3. Context Diagram

HASIL DAN PEMBAHASAN IMPLEMENTASI DAN EVALUASI

Tahap ini merupakan fase penerapan hasil analisis dan rancangan sistem ke dalam bahasa pemrograman kemudian didapatkan hasil berupa aplikasi. Aplikasi dibuat sesuai dengan kebutuhan pada proses penilaian kinerja pegawai Rumah Sakit PHC Surabaya

Form Login

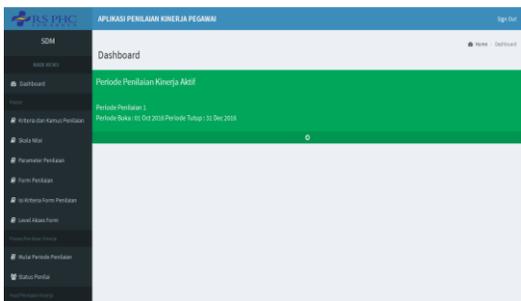
Form login digunakan pengguna untuk masuk kedalam sistem dan berguna sebagai proses keamanan sistem bagi pengguna yang berhak mengakses. Dalam form ini pengguna harus memasukkan NIK dan password pada field yang telah disediakan.



Gambar 4. Form Login

Form Menu Utama (Dashboard)

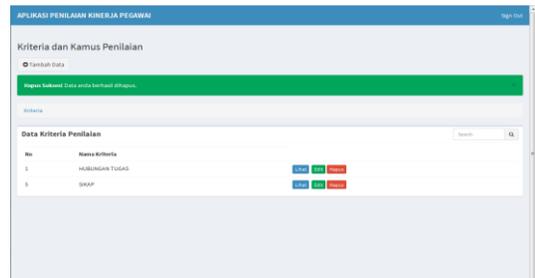
Menu utama merupakan beranda aplikasi setelah melakukan login. Fungsi-fungsi menu utama sesuai dengan login .



Gambar 5. Menu Utama

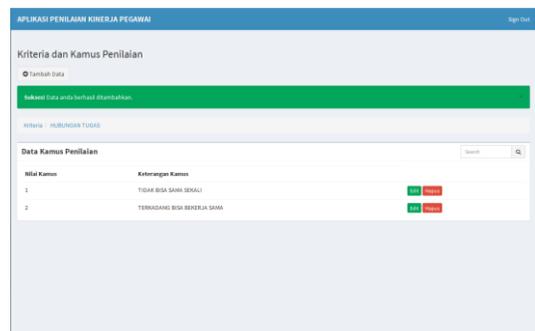
Form Kriteria dan Kamus Penilaian

Form master kriteria dan kamus penilaian ini digunakan untuk mengelola data kriteria dan kamus penilaian yang akan digunakan pada form penilaian. Hak akses form ini hanya untuk SDM. SDM dapat memasukkan data kriteria penilaian dengan menekan tombol tambah. Tombol edit berfungsi mengubah nama kriteria. Form master kriteria penilaian dapat dilihat pada Gambar 6



Gambar 6. Form Master Kriteria Penilaian

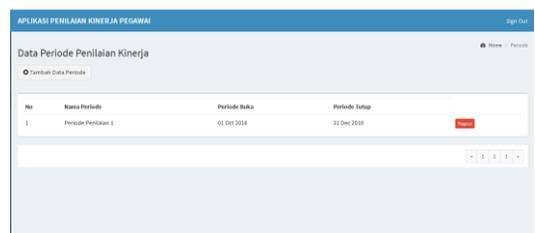
Untuk melihat form master kamus penilaian, SDM menekan tombol lihat pada kriteria penilaian. Melalui halaman ini SDM dapat memasukkan data kamus penilaian dengan menekan tombol tambah. Tombol edit berfungsi mengubah data kamus penilaian. Form master kamus penilaian dapat dilihat pada Gambar 7



Gambar 7. Form Master Kamus Penilaian

Form Periode Penilaian

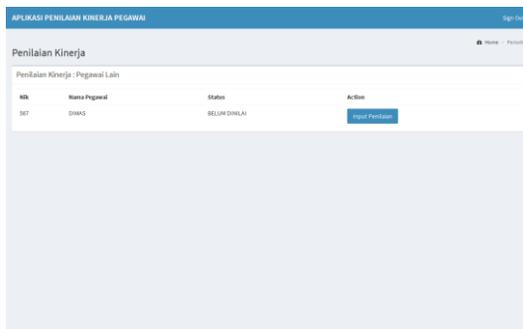
Form periode penilaian digunakan untuk memasukkan data periode penilaian saat penilaian kinerja dimulai. Hak akses form ini hanya untuk SDM. SDM dapat memasukkan data periode penilaian dengan menekan tombol tambah lalu mengetik nama periode penilaian, memasukkan tanggal periode mulai dan tanggal periode tutup. Tombol hapus berfungsi untuk menghapus data periode penilaian.



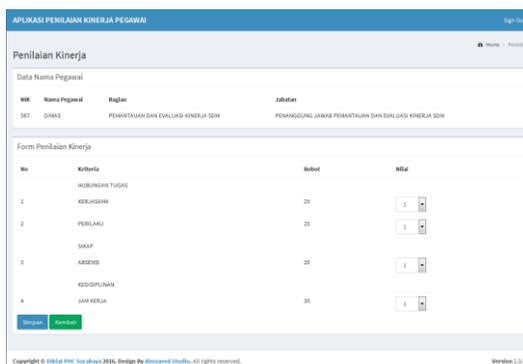
Gambar 8. form Periode Penilaian

Form Penilaian Kinerja

Form ini digunakan oleh pemimpin penilai dan pendamping penilai untuk melakukan penilaian kinerja terhadap pegawai yang telah ditunjuk. Hak akses form ini hanya untuk pemimpin penilai dan pendamping penilai. Melalui halaman ini, pemimpin penilai dan pendamping penilai dapat melakukan penilaian dengan menekan tombol input penilaian pada setiap pegawai lalu memilih nilai untuk setiap kriteria penilaian yang terdapat dalam form penilaian kemudian menekan tombol Simpan apabila sudah selesai. Penilaian hanya dapat dilakukan sekali oleh setiap penilai. Tombol input penilaian akan menjadi tidak aktif apabila sudah dilakukan penilaian. Tampilan awal form penilaian kinerja pegawai dapat dilihat pada Gambar 8 dan form penilaian dapat dilihat pada Gambar 9.



Gambar 9. Tampilan Awal Form Penilaian Kinerja



Gambar 10. Form Penilaian Kinerja

Form Rapor Penilaian

Form ini digunakan pegawai untuk melihat rapor penilaian. Rapor penilaian merupakan hasil akhir dari penilaian kinerja per pegawai, yaitu berisi NIK, nama pegawai yang bersangkutan, nama bagian pegawai yang

bersangkutan, total nilai dan detail nilai dari setiap kriteria penilaian

Rapor Penilaian Kinerja

Data Pegawai		
NIK	Nama Pegawai	Jabatan
587	DIMAS	PENANGGUNG JAWAB PEMANTAUAN DAN EVALUASI KINERJA SDM

Hasil Penilaian		
Kriteria	Nilai	Total Nilai
KESADARAN TUGAS	3	30
KERTAMAHAN	2	20
KERJASAMA	3	15
TANGGUNG JAWAB	2	10
INOVASI DAN KREATIVITAS	2	10

Gambar 11. Form Rapor Penilaian

Form Laporan Penilaian Keseluruhan

Form berikut merupakan laporan dari hasil penilaian kinerja keseluruhan per periode penilaian. Berisi NIK, nama pegawai, jabatan total nilai dan nilai huruf.



Kamis, 25 Desember 2016

Laporan Penilaian Kinerja Periode Penilaian 1 (2016-2017)

Nik	Nama Pegawai	Jabatan	Total Nilai	Nilai Huruf
234	Shigit Hussein Sanjaya	Kepala Bidang Diklat	280	B
678	Dimas Agung Rahmadi	Penanggung Jawab PEK SDM	290	B
345	Caraka Prasetya Utama	Penanggung Jawab UPK SDM	260	B
456	Rinaldi Handanu	Penanggung Jawab HS SDM	240	C

Gambar 12. Laporan Penilaian Kinerja Keseluruhan

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil implementasi aplikasi penilaian kinerja pegawai pada rumah sakit PHC Surabaya adalah aplikasi penilaian kinerja pegawai pada Rumah Sakit PHC Surabaya yang telah dibuat dapat membantu SDM dalam memberikan laporan penilaian kinerja pegawai keseluruhan untuk pengambilan keputusan dan membantu SDM dalam melakukan proses penilaian kinerja pegawai.

SARAN

Adapun saran yang dapat diberikan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penilai pada penilaian kinerja tidak hanya dari atasan dan rekan setara, melainkan penilai juga dapat dari bawahan
2. Aplikasi yang dikembangkan tidak hanya sampai pada penilaian kinerja Rumah Sakit PHC Surabaya, tetapi dikembangkan pula

menjadi rekomendasi pelatihan yang sesuai dengan hasil penilaian kinerja

RUJUKAN

- Pressman, R. S. (2010). *Software engineering: a Practitioner's Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: Refika Aditama.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.