

Rancang Bangun Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode KPI pada PT Infomedia Nusantara

Ismail Romadhon¹, Aries Dwi Indriyanti²

^{1,2}Teknik Informatika Universitas Negeri Surabaya
¹ismailromadhon16051214038@mhs.unesa.ac.id
²ariesdwi@unesa.ac.id

Abstrak— Penilaian kinerja pada manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk melakukan evaluasi kinerja, pengembangan dan motivasi karyawan, melakukan verifikasi bahwa karyawan dapat memenuhi standar kinerja dan membantu karyawan dalam mengelola kinerjanya. Tetapi penilaian kinerja dapat menjadi sumber akan kerisauan bagi karyawan dan HRD jika terdapat ketidaksesuaian dalam proses penilaiannya. Proses penilaian kinerja harus dapat menjelaskan standar kinerja, mengukur kriteria penilaian, dan dapat memberikan tanggapan bagi karyawan akan hasil penilaiannya untuk meningkatkan produktivitas dimasa yang akan datang dan memperbaiki kinerja yang tidak sesuai dengan standar penilaian. Penilaian kinerja berdasarkan Key Performance Indicators (KPI) dirancang agar dapat meningkatkan kesesuaian penilaian kinerja dan dapat memaksimalkan tujuan dari penilaian kinerja itu sendiri. PT Infomedia Nusantara sudah menggunakan metode KPI melalui aplikasi Ms Excell secara manual yang kemudian dicetak dan dinilai oleh masing-masing supervisor. Proses ini belum menerapkan sistem yang terintegrasi sehingga membutuhkan waktu lama dalam proses pengumpulan data, sulit mengawasi tingkat kemajuan kinerja karyawan setiap saat dan sulit dalam pembuatan laporan. Selain itu penilaian yang diterapkan dinilai kurang objektif karena tidak transparan dan belum tentu sesuai. Penelitian ini menggunakan metode FAST dan berbasis website dalam pembuatannya. Sistem yang akan dibuat nantinya diharapkan dapat melaksanakan tujuan pengelolaan data karyawan, data pengguna, data penilaian kinerja, dan pembuatan laporan penilaian kinerja yang berupa grafik dan tabel. Seluruh tahap diharapkan dapat terintegrasi guna mendapatkan penilaian kinerja dan memperoleh informasi secara cepat dan tepat serta dapat digunakan dalam pengambilan keputusan untuk kedepannya.

Kata Kunci— Manajemen Sumber Daya Manusia, Produktifitas, Penilaian Kinerja, Key Performance Indicators, Metode FAST

I. PENDAHULUAN

PT. Infomedia Nusantara (Infomedia) adalah anak perusahaan dari PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. (TELKOM), penyedia telekomunikasi terbesar di Indonesia. Atas arahan PT Telkom, PT Infomedia Nusantara fokus menangani portofolio layanan informasi untuk menjadi pemimpin dalam perusahaan manajemen proses bisnis di wilayah tersebut.

Pada era sekarang ini, penggunaan sistem informasi menjadi hal yang sangat dibutuhkan baik dalam kehidupan sehari-hari, pendidikan, bisnis atau dalam kehidupan bermasyarakat lainnya [6]. Diantaranya yakni penggunaan

teknologi informasi untuk pengelolaan data, yang dulunya digunakan untuk mengatur data itu sangatlah sulit dikarenakan menggunakan alat dan cara yang sederhana dan manual. Sehingga untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan secara otomatis sangatlah lambat dan dalam jangka waktu yang cukup lama, dan terkadang informasi yang didapat belum akurat [1].

Dalam pendirian suatu perusahaan pasti didasarkan visi dan misi yang ingin dicapai oleh perusahaan tersebut [2]. Untuk mengetahui apakah visi dan misi perusahaannya telah tercapai atau belum, pimpinan perusahaan harus dapat mengukur semua kinerja karyawannya dalam perusahaan tersebut. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk menilai peningkatan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan adalah dalam hal pengelolaan atau manajemen kinerja karawan yang efektif [4]. Hal ini meliputi proses pencatatan hasil kinerja karyawan secara menyeluruh melalui berbagai indikator kinerja yang tepat [8]. Adapun cara yang sering digunakan adalah menggunakan metode KPI (Key Performance Indicators) yang dapat digunakan perusahaan untuk memperoleh informasi perihal apakah karyawan dari setiap divisi pada perusahaan tersebut dapat memperoleh kinerja yang baik, sebagaimana performa yang diharapkan oleh perusahaan [3].

Dengan mengetahui hal tersebut, pimpinan atau manager dapat mengarahkan peningkatan operasional serta kinerja karyawannya [5]. Pada saat ini PT Infomedia Nusantara sudah menggunakan metode penilaian kinerja KPI dalam menilai kinerja karyawannya menggunakan cara sederhana secara manual, yaitu dengan mencatat data-data penilaian setiap karyawannya pada aplikasi Ms. Excell yang selanjutnya dicetak dalam bentuk kertas untuk dinilai kemudian disetujui oleh pimpinan. Adapun cara ini menimbulkan banyak masalah, salah satunya yaitu pengumpulan nilai membutuhkan waktu yang tidak sebentar karena sering terjadi penundaan pengumpulan oleh bagian quality control ke supervisor, data yang dikumpulkan tidak terintegrasi dengan baik, perhitungan nilai yang kurang akurat, dan sering terjadi ketidakvalidan data atau tidak sesuai dengan fakta dilapangan. Selain hal tersebut, juga terdapat penumpukan data penilaian berupa hardfile yang jumlahnya tidak sedikit sehingga HRD kesulitan untuk melakukan rekap data hasil penilaian dan rawan terjadi human error atau hilangnya data [7].

Penilaian terhadap kinerja karyawan pada PT Infomedia Nusantara saat ini dilakukan pada akhir bulan dan di tinjau

ulang pada setiap 3 bulan sekali. Laporan hasil kerja karyawan ini digunakan untuk menentukan apakah karyawan tersebut masih pantas untuk dipertahankan atau tidak.

II. METODE PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah PT Infomedia Nusantara. Pada saat ini PT Infomedia Nusantara bergerak pada bidang jasa media penerbitan dan iklan untuk menghubungkan komunikasi antar pelaku bisnis dan juga sebagai saluran informasi untuk pelanggan PT Telkom Indonesia. PT Infomedia Nusantara sudah menggunakan metode penilaian kinerja KPI dalam penilaian kinerja karyawannya. Namun untuk saat ini prosesnya masih semi manual menggunakan aplikasi Ms. Excell dengan menginputkan data nilai setiap karyawannya yang kemudian akan direkap dan disetujui oleh pimpinan. Objek yang akan dibuat yaitu sistem informasi penilaian kinerja karyawan pada PT Infomedia Nusantara.

B. Metode Pengumpulan Data

Pada pelaksanaan penelitian ini, penulis membutuhkan data dan informasi dalam pembuatannya. Adapun metode yang dalam pengumpulan datanya adalah seperti dibawah ini :

1) Metode Studi Pustaka : Dalam metode studi pustaka, pengumpulan data penulis lakukan dengan membaca buku, jurnal, dan sumber lainnya yang dapat mempermudah serta membantu dalam penyelesaian masalah.

2) Metode Wawancara : Dalam metode wawancara, pengumpulan data penulis lakukan dengan melakukan sesi tanya jawab secara langsung terhadap pihak-pihak yang berkaitan untuk mendapatkan data dan informasi sebagai bahan penelitian.

3) Metode Observasi : Dalam metode observasi, pengumpulan data penulis lakukan dengan mengamati dan mencatat secara cermat dan sistematis terhadap sistem-sistem dari objek yang akan diteliti.

C. Tahapan Perhitungan KPI

Perhitungan penilaian kinerja menggunakan Key Performance Indicators (KPI) yang akan digunakan merujuk kepada prosedur penilaian performance manajemen PT Infomedia Nusantara dan kesepakatan bersama antar pihak perusahaan. Berikut langkah-langkah penilaian yang digunakan :

1) Menentukan kategori atribut KPI : Kategori indikator yang digunakan dalam perhitungan penilaian kinerja ditentukan berdasarkan indikator dibawah ini :

- Data kehadiran (Indikator 1)

Data kehadiran adalah jumlah hari kerja dari karyawan dimana pada normalnya seorang karyawan memiliki total 25 hari kerja. Namun hari kerja dapat berkurang apabila karyawan melakukan cuti, sakit, atau hal yang mendesak lainnya.

- Data ketepatan waktu login (Indikator 2)

Ketepatan waktu login merupakan ketepatan waktu oleh karyawan dalam melakukan login ke aplikasi call. Dalam satu bulan akan diakumulasi seperti pada tabel dibawah ini :

TABEL I
DATA KETEPATAN WAKTU LOGIN

Akumulasi Keterlambatan	Poin
0 – 10 menit	5
10 – 20 menit	4
20 – 30 menit	3
30 – 50 menit	2
> 60 menit	1

- Data call valid (Indikator 3)

Dalam melakukan call dunning, karyawan diberikan batas minimal panggilan call adalah berdurasi 40 detik. Jika lama durasi call dibawah 40 detik maka call tersebut dianggap sebagai call dengan status invalid atau tidak tersambung.

- Data pencairan (Indikator 4)

Data pencairan merupakan presentase dari jumlah pembayaran yang dilakukan oleh pelanggan dibanding jumlah keseluruhan call karyawan. Disini karyawan diharapkan dapat mempengaruhi pelanggan untuk membayar jumlah tagihannya.

- Data nilai QM score (Indikator 5)

control akan melakukan tapping atau penilaian terhadap kualitas call yang dilakukan oleh karyawan. Dalam setiap bulannya, akan diambil sampel dengan jumlah 20 recording call yang akan dinilai oleh bagian quality control. Jumlah rata-rata nilai QM akan digunakan sebagai salah satu indikator dalam perhitungan penilaian KPI.

- Data test realibility (Indikator 6)

Setiap sebulan sekali, semua karyawan akan dihadapkan dengan test mengenai product and procedure yang akan digunakan sebagai indikator dalam perhitungan penilaian KPI.

2) Menentukan bobot item KPI : Nilai indikator KPI diperoleh dari pembagian terpenting sasaran kinerja dimana sasaran kinerja yang lebih utama memiliki bobot nilai yang lebih besar. Total bobot nilai dari setiap sasaran kinerja adalah 100%. Dibawah ini adalah pembagian setiap bobot kinerja pada masing-masing indikator :

- Produktifitas :

Indikator 1	=	10%
Indikator 2	=	10%
Indikator 3	=	20%

- Kualitas :

Indikator 4	=	30%
Indikator 5	=	20%
Indikator 6	=	10% +

Jumlah bobot penilaian = 100%

3) Menentukan nilai indikator KPI : Berikut merupakan rumus untuk menghitung nilai indikator KPI :

$$\text{Persentase Nilai Item KPI} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

Proses penilaian pada tahap ini dihasilkan dari realisasi setiap tujuan kinerja berdasarkan laporan ataupun hasil kinerja yang dilaksanakan dapat memenuhi kriteria penilaian atau belum. Nilai realisasi dan target berupa persentase atau perbandingan sesuai dengan target pada setiap sasaran kinerja masing-masing.

Rumus perhitungan persentase nilai indikator KPI yaitu :

$$\text{Indikator 1} = \frac{\text{Jumlah Kehadiran}}{\text{Jumlah Hari Kerja}} \times 100$$

$$\text{Indikator 1} = \frac{\text{Jumlah Kehadiran}}{\text{Jumlah Hari Kerja}} \times 100$$

$$\text{Indikator 3} = \frac{\text{Jumlah Call} \geq 40 \text{ detik}}{\text{Total Keseluruhan Call}} \times 100$$

$$\text{Indikator 4} = \frac{\text{Total Nilai QM}}{20} \times 100$$

$$\text{Indikator 5} = \text{Nilai Test Reliability}$$

4) Menghitung bobot indikator KPI : Berdasarkan perhitungan nilai indikator KPI sebelumnya, kemudian akan ditentukan nilai berdasarkan bobot penilaiannya. Rumus nilai indikator KPI adalah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Indikator} = \text{Nilai} \times \text{Bobot Indikator}$$

5) Menentukan besar nilai KPI : Nilai indikator KPI akan ditotalkan untuk memperoleh nilai KPI dengan cara dibawah ini :

$$\text{Nilai KPI} = \text{Jumlah Total Nilai Indikator KPI}$$

6) Menentukan kualitas penilaian akhir : Adapun kualitas penilaian akhir karyawan dibedakan berdasarkan tabel dibawah ini :

TABEL III
 KUALITAS PENILAIAN AKHIR

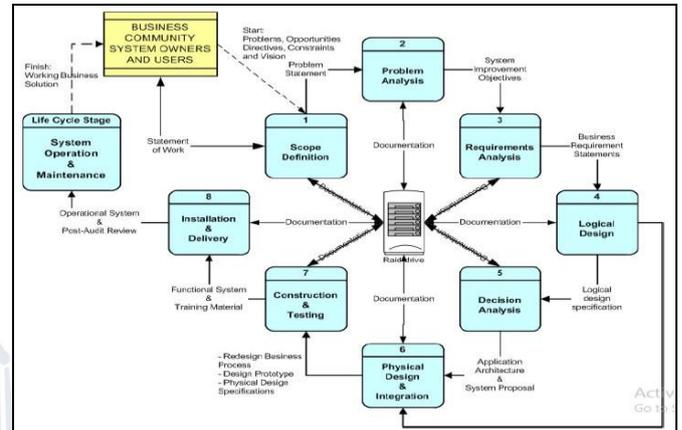
Kualitas	Range Nilai	Deskripsi
A	95-100	Sangat melampaui harapan
B	90-95	Melampaui harapan
C	85-90	Memenuhi harapan
D	80-85	Hampir memenuhi harapan
E	< 80	Tidak memenuhi harapan

D. Metode Pengembangan Sistem

Metode pengembangan sistem adalah tahap yang akan dilakukan peneliti dalam pengumpulan data atau informasi serta melakukan analisa pada setiap data yang telah

didapatkan [9]. Metode pengembangan sistem memberikan gambaran rancangan penelitian yang akan dilakukan.

Metode pengembangan sistem yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu metode FAST (*Framework Application of System Thinking*). FAST memiliki beberapa proses, tiap proses akan menghasilkan hasil yang selanjutnya dapat digunakan untuk mengerjakan tahap-tahap selanjutnya. Metode FAST sendiri dapat diperagakan pada gambar dibawah ini :



Gbr. 1 Metode Pengembangan FAST

1) Scope Definition

Pada proses ini akan dilakukan analisa ruang lingkup sistem, dan juga tujuan atau perintah-perintah yang akan diperoleh sistem dalam penilaian kinerja karyawan pada suatu tim proyek.

Ruang lingkup penelitian ini hanya sebatas pada penilaian kinerja karyawan pada PT Infomedia Nusantara berdasarkan *key performance indicators*. Adapun atribut yang akan digunakan didalam perhitungan KPI tersebut yaitu :

- Data kehadiran, yaitu data absensi karyawan selama 1 bulan, dimana normalnya adalah 25 hari kehadiran diluar cuti, sakit, ataupun izin.
- Data ketepatan waktu *login*, yaitu data ketepatan *login* ke aplikasi *dunning* dari karyawan yang diakumulasikan dalam 1 bulan.
- Data *call valid*, yaitu data akumulasi panggilan yang berstatus *valid* selama satu bulan dengan syarat durasi panggilan harus lebih dari 40 detik.
- Data pencairan, yaitu data pembayaran yang telah dibayarkan oleh pelanggan yang telah dihubungi dengan syarat durasi panggilan harus lebih dari 30 detik.
- Data *Quality Management Score*, yaitu data rata-rata penilaian dari *quality control* yang dihasilkan dari hasil *tapping* atau rekaman panggilan karyawan terhadap pelanggan.
- Data *test reability*, yaitu data dari hasil test yang didapatkan dari ujian pengetahuan *product and procedure* yang setiap bulan sekali dilakukan.

2) Problem Analysis

Pada proses ini akan dilaksanakan analisis secara menyeluruh tentang alur bisnis yang telah ada. Memiliki tujuan agar dapat mempelajari dan mengerti business process yang sudah ada dan permasalahan-permasalahan yang dipahami pada tahap pendefinisian awal. Dengan mendalami alur bisnis dan juga masalah dari sistem yang sudah berjalan, maka akan mengerti suatu sistem improvement yang terdiri dari problem, opportunities, dan directives serta batasan-batasan untuk pengembangan alur sistem yang akan dibuat.

Untuk mempermudah dalam mengidentifikasi masalah yang ada, penulis menggunakan kerangka PIECES (*Performance, Information, Economy, Control, Efficiency, Service*) dalam merumuskan masalahnya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

- *Performance*

TABEL IIIII
KERANGKA PERMASALAHAN *PERFORMANCE*

Permasalahan	Solusi
Belum adanya sistem informasi yang mengelola data penilaian kinerja karyawan dengan sistematis.	Membuat sistem yang terkomputerisasi untuk mengelola data penilaian kinerja karyawan.
Proses penilaian kinerja yang masih <i>semi-manual</i> mempengaruhi kinerja <i>supervisor</i> .	Menyediakan fitur <i>auto-generated</i> untuk menghitung penilaian kinerja karyawan saat atribut penilaian dimasukkan.

- *Information*

TABEL IV
KERANGKA PERMASALAHAN *INFORMATION*

Permasalahan	Solusi
Data yang digunakan sebagai bahan penilaian kinerja tidak terorganisir dengan baik.	Mengintegrasikan sistem yang digunakan oleh <i>supervisor</i> dan <i>quality control</i> untuk pengelolaan data kinerja karyawan.
Informasi yang dihasilkan kurang informatif karena berbentuk kumpulan data dan angka yang berada dalam format <i>excell</i> .	Menyediakan fitur grafik yang interaktif dan informatif dalam menampilkan data kinerja karyawan

- *Economy*

TABEL V
KERANGKA PERMASALAHAN *ECONOMY*

Permasalahan	Solusi
Penggunaan kertas yang cukup banyak, dikarenakan setiap ada penilaian kinerja setiap bulannya karyawan diberikan form penilaian dalam bentuk dokument kertas.	Meminimalisir penggunaan laporan dalam bentuk kertas dengan cara mengirimkan data penilaian kinerja karyawan dalam bentuk file.

- *Control*

TABEL VI
KERANGKA PERMASALAHAN *CONTROL*

Permasalahan	Solusi
Beberapa proses operasional masih dilakukan secara <i>manual</i> sehingga rawan terjadinya kesalahan dalam input penilaian kinerja.	Menyediakan fitur konfirmasi dan edit data dalam pengeolahan data kinerja karyawan.
Penyimpanan berkas berupa dokumen dapat menyebabkan kehilangan atau bahkan kerusakan apabila tidak ada penyimpanan pada sistem.	Menyediakan fitur penyimpanan data menggunakan database dan <i>backup</i> secara berkala, sehingga data kinerja karyawan dapat tersimpan dengan aman.
Pengendalian dalam proses penilaian kurang efektif dikarenakan karyawan tidak memiliki bukti secara langsung jika terjadi perbedaan nilai.	Menyediakan fitur update penilaian kinerja secara langsung baik dari <i>supervisor</i> maupun karyawan sehingga kecil kemungkinan terjadinya perbedaan nilai.

- *Efficiency*

TABEL VII
KERANGKA PERMASALAHAN *EFFICIENCY*

Permasalahan	Solusi
Proses <i>filtering</i> data yang masih bersifat <i>semi-manual</i> membutuhkan waktu yang tidak sebentar.	Menyediakan <i>filter</i> pencarian berdasarkan kebutuhan untuk mempermudah pencarian data.
Belum terintegrasikannya sistem penilaian yang dimiliki <i>supervisor</i> dengan bagian <i>quality control</i> , sehingga harus menunggu hasil penilaian lain dari bagian <i>quality control</i> .	Mengintegrasikan sistem yang digunakan oleh <i>supervisor</i> dan <i>quality control</i> untuk pengelolaan data kinerja karyawan

- *Service*

TABEL VIII
KERANGKA PERMASALAHAN *SERVICE*

Permasalahan	Solusi
Belum adanya sistem informasi yang dapat mengintegrasikan antara karyawan, <i>quality control</i> , dan <i>supervisor</i> dalam penilaian kinerja.	Mengintegrasikan sistem yang digunakan oleh <i>supervisor</i> dan <i>quality control</i> untuk pengelolaan data kinerja karyawan.
Proses penilaian kinerja karyawan terkadang mengalami keterlambatan dari waktu yang telah ditentukan.	Memberikan fitur batas entry penilaian kinerja karyawan, sehingga hasil penilaian dapat diumumkan tepat waktu.

3) Requirement Analysis

Pada tahap analisa kebutuhan, digunakan untuk memilah kebutuhan sistem yang diusulkan, menganalisa dan menentukan persyaratan sistem, kepentingan persyaratan sistem, pembaruan rencana proyek, serta mendokumentasikan pernyataan persyaratan.

• Aktor

Aktor merupakan orang yang akan berinteraksi dan memiliki hak akses dalam sistem informasi penilaian kinerja yang akan dibuat. Adapun kebutuhan aktor yang akan terlibat dijelaskan dalam tabel dibawah ini :

TABEL IX
 ANALISA KEBUTUHAN AKTOR

Aktor	Deskripsi
HRD	Merupakan hak akses tertinggi dalam sistem ini, yang akan mendapatkan rekomendasi penilaian kinerja karyawan.
Supervisor	Merupakan satu tingkat dibawah HRD yang bertugas mengelola data karyawan.
Quality Control	Merupakan bagian yang bertugas untuk menilai kinerja karyawan dari segi kualitas.
Karyawan	Merupakan hak akses terbawah yang akan mendapatkan laporan hasil kinerja tiap bulannya.

• Analisa Kebutuhan Pengguna

Berdasarkan analisa kebutuhan aktor yang terlibat, maka kebutuhan penggunaannya yaitu :

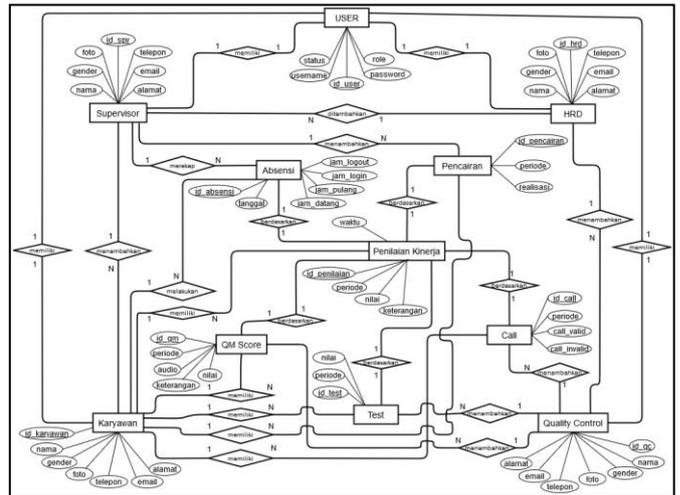
TABEL X
 ANALISA KEBUTUHAN AKTOR

Pengguna	Kebutuhan
HRD	Dapat mengelola data supervisor, mengelola data quality control, mengubah data profil dan menerima laporan penilaian kinerja karyawan.
Supervisor	Dapat mengelola data karyawan, mengelola data absensi karyawan, mengelola data pencairan, mengelola data penilaian kinerja karyawan, dan mengubah data profil.
Quality Control	Dapat mengelola data login karyawan, mengelola data call valid karyawan, mengelola data QM score, mengelola data test realibility, dan mengubah data profil.
Karyawan	Dapat mengubah data profil, melihat data absensi, melihat data QM score, dan melihat data kinerja karyawan.

4) Logical Design

Pada proses perancangan logika, disini penulis menggunakan proses pemodelan data menggunakan Entity Relationship Diagram (ERD) dan pemodelan proses dengan diagram flowmap serta Data Flow Diagram (DFD)

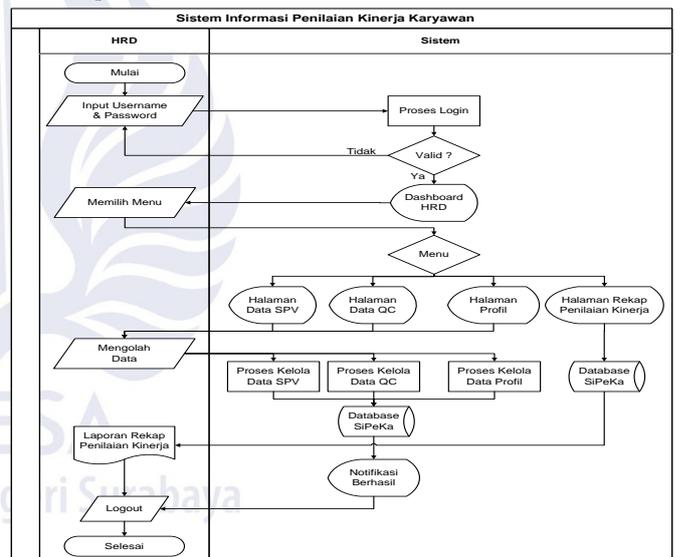
- Pemodelan Data : ERD merupakan pemodelan data yang digambarkan pada sistem penilaian kinerja karyawan seperti gambar di bawah ini :



Gbr. 2 Entity Relationship Diagram

- Pemodelan Proses : Pemodelan proses dapat membantu dalam perancangan aktivitas dalam suatu sistem yang akan dibangun menggunakan diagram flowmap dan DFD

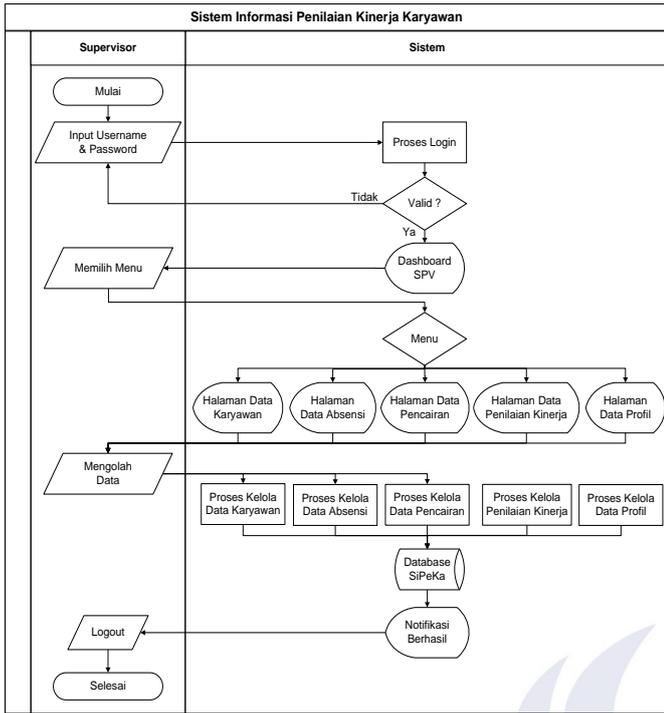
Flowmap Hak Akses HRD



Gbr. 3 Flowmap Hak Akses HRD

HRD merupakan aktor tertinggi yang pada Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan. Dalam implementasinya nanti, HRD akan memiliki 4 menu utama yaitu menu data supervisor, menu data quality control, menu profil, dan menu rekap penilaian kinerja.

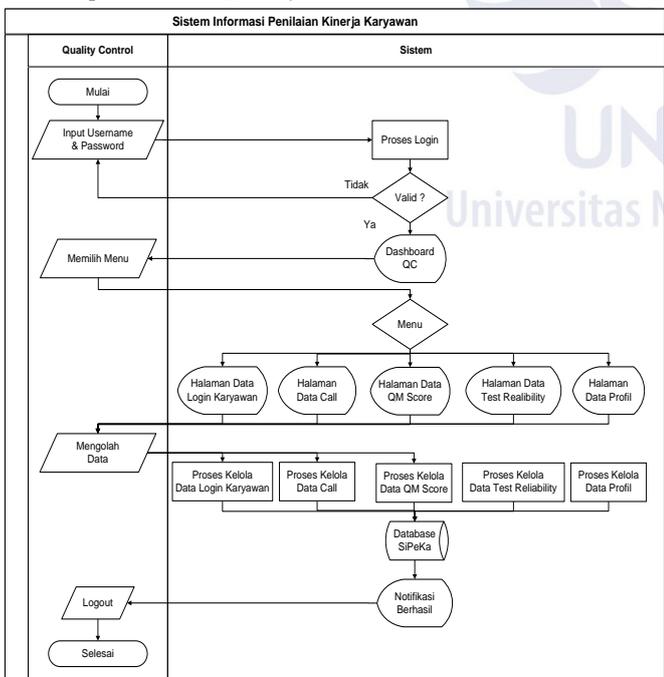
Flowmap Hak Akses Supervisor



Gbr. 4 Flowmap Hak Akses Supervisor

Supervisor disini memiliki kedudukan langsung dibawah HRD. Dalam implementasinya supervisor akan memliki 5 menu utama yaitu menu data karyawan, menu data absensi, menu data pencairan, menu data penilaian kinerja, dan menu profil.

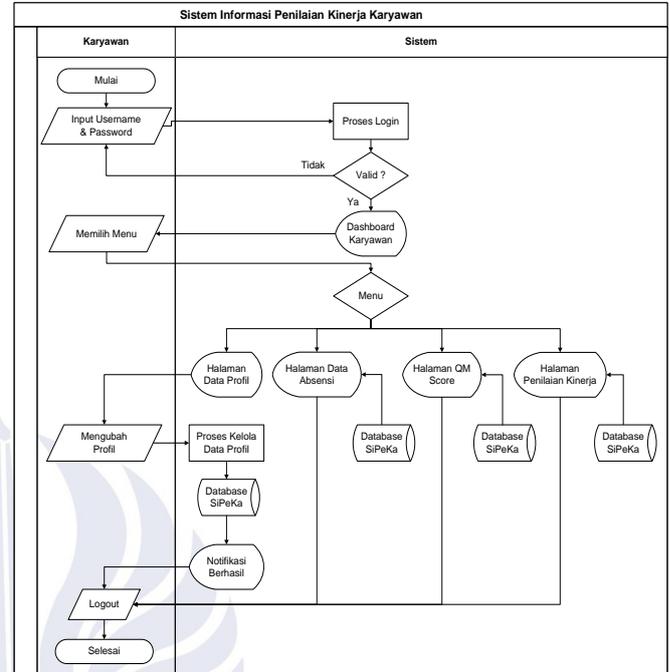
Flowmap hak akses Quality Control



Gbr. 5 Flowmap Hak Akses Quality Control

Quality control merupakan bagian yang bertanggung jawab untuk menilai kualitas karyawan dan melaporkannya kepada supervisor. Adapun menu dalam hak akses quality control terdapat 5 menu yaitu menu data login karyawan, menu data call, menu data QM score, menu data test reliability, dan menu profil.

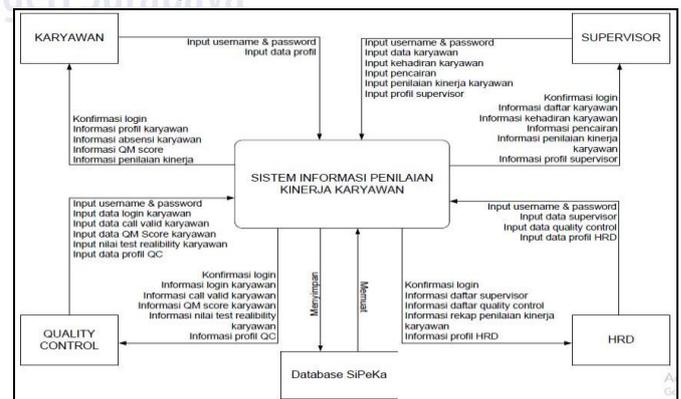
Flowmap Hak Akses Karyawan



Gbr. 6 Flowmap Hak Akses Karyawan

Karyawan merupakan hak akses paling bawah yang ada dalam Sistem Informasi Penilaian Kinerja. Karyawan kedudukannya berada langsung di bawah supervisor. Dalam implementasinya karyawan akan memiliki 4 menu utama yaitu menu data absensi, data QM score, data penilaian kinerja dan data profil.

Data Flow Diagram



Gbr. 7 DFD Level 0

DFD level 0 merupakan tingkat data flow diagram yang paling sederhana. Terdapat 4 entitas, 1 data storage, dan 1 proses yang menjadi pusat aliran data dalam Sistem Informasi Penilaian Kinerja. Adapun 4 entitas tersebut yaitu :

- HRD, memiliki tugas untuk menyalurkan data yang berhubungan dengan data supervisor, dan data quality control.
- Supervisor, memiliki tugas untuk menyalurkan data yang berhubungan dengan data karyawan, data absensi karyawan, data pencairan, dan data penilaian kinerja.
- Quality Control, memiliki tugas untuk menyalurkan data yang berhubungan dengan data login, data call, data QM score, dan data test reliability.
- Karyawan, memiliki tugas untuk menyalurkan data yang berhubungan dengan data profil karyawan.

5) *Decission Analysis*

Pada proses analisa keputusan, akan dilakukan analisa beberapa solusi dari perangkat lunak dan perangkat keras yang akan digunakan dan dipakai dalam implementasi sistem kedepannya. Hal ini sebagai solusi atas masalah-masalah dan kebutuhan yang telah dijelaskan pada proses-proses sebelumnya. Untuk lebih jelasnya dapat diperlihatkan pada tabel dibawah ini :

TABEL XI
KANDIDAT SOLUSI

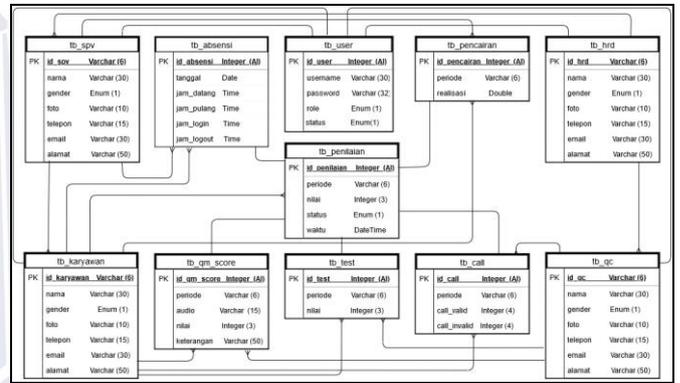
Karakteristik	Kandidat 1	Kandidat 2
Metode untuk memproses data	Client Server sistem akan dirancang dengan menggunakan <i>website</i> yang dipasang menggunakan XAMPP pada <i>server</i> lokal yang dapat dibuka pada jaringan kabel atau nirkabel pada area tersebut.	<i>Web based</i> , sistem akan dibuat menggunakan <i>website</i> yang dipasang pada XAMPP dan di- <i>upload</i> ke penyedia layanan <i>hosting</i> internet yang nantinya dapat dibuka dan diakses oleh <i>user</i> dari mana saja dan kapan saja selama terhubung dengan jaringan internet.
Perangkat lunak	MYSQL 5.0 sebagai <i>database</i> dan bahasa pemrograman PHP.	MYSQL 5.0 sebagai <i>database</i> dan bahasa pemrograman PHP.
Perangkat keras	Keyboard, monitor, mouse, dan printer.	Keyboard, monitor, mouse, dan printer.
Kelemahan	Biaya operasional relatif lebih mahal. Jika server mati, seluruh koneksi jaringan akan terhenti. Memerlukan spesifikasi komputer	Tingkat keamanan data relatif kurang aman. Membutuhkan koneksi internet untuk akses ke sistem. Kecepatan akses menuju sistem

	yang lebih besar sebagai server.	tergantung pada kecepatan koneksi internet.
Keuntungan	Aliran proses data relatif cepat. Kemudahan data relatif lebih tinggi. Memiliki sistem backup yang baik.	Dapat diakses dimana saja dan kapan saja. Biaya operasional lebih murah. Sistem backup kurang baik

6) *Physical Design and Integration*

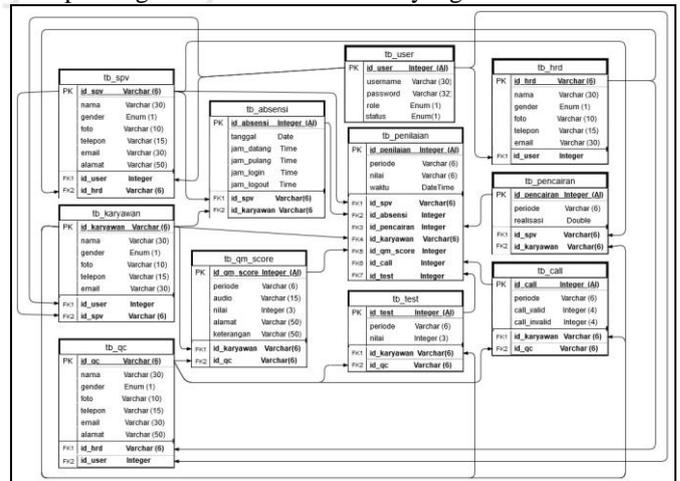
Pada proses ini akan ditransformasikan rancangan pada tahap desain logis menjadi desain fisik yang digunakan untuk membuat sistem yang akan dibuat. Apabila dalam proses desain logis berdasarkan pada berbagai solusi teknis, maka pada proses ini menggambarkan solusi teknis yang tentunya lebih jelas.

Conceptual Data Model (CDM) merupakan perancangan basis data yang berdasarkan pengumpulan data dan analisis. Adapun gambaran CDM dalam sistem penilaian kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gbr. 8 *Conceptual Data Model*

Physical Data Model (PDM) adalah penggambaran basis data secara fisik yang mana tipe data memiliki sifat khusus dan spesifik. Pembuatan PDM menghasilkan gambaran fisik dari basis data yang sesungguhnya. Berikut merupakan gambar dari PDM sistem yang akan dibuat :



Gbr. 9 Physical Data Model

Untuk membuat sistem yang dapat dengan mudah digunakan dan diaplikasikan oleh pengguna, diperlukan suatu rancangan atau sketsa antarmuka yang *user-friendly*. Untuk mempermudah dalam representasinya, akan diurutkan berdasarkan hak akses yang tersedia didalam sistem. Dibawah ini akan dijelaskan rancangan antarmuka tampilan yang nantinya akan diimplementasikan dalam sistem informasi penilaian kinerja karyawan.

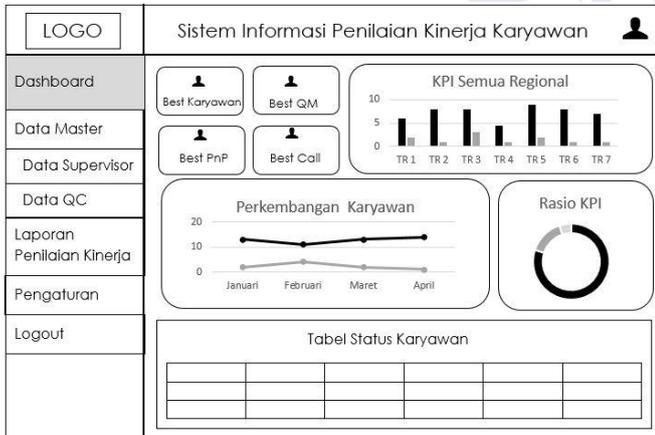
Halaman Login



Gbr. 10 Antarmuka Halaman Login

Halaman login merupakan halaman awal yang nantinya akan tampil pada sistem ini, dimana pengguna harus memasukkan *username* dan *password* berdasarkan akun yang telah dimiliki sebelumnya. Disaat pengguna memasukkan informasi akun yang telah dimiliki, sistem akan secara otomatis membedakan hak akses berdasarkan akun yang dimiliki oleh pengguna tersebut.

Halaman Dashboard HRD



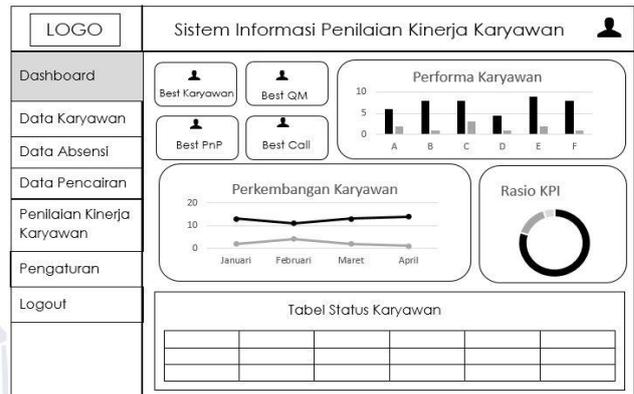
Gbr. 11 Antarmuka Halaman Dashboard HRD

Halaman dashboard HRD merupakan tampilan yang akan muncul pertama kali setelah hak akses HRD melakukan login. Adapun atribut yang terdapat pada halaman dashboard HRD yaitu :

- Widget yang berisi tentang informasi karyawan yang menjadi Best Karyawan, Best QM, Best PnP, dan Best Call.

- Grafik perbandingan rata-rata nilai KPI seluruh karyawan berdasarkan masing-masing regional.
- Grafik perkembangan rata-rata nilai KPI karyawan setiap bulannya.
- Grafik rasio nilai KPI berdasarkan kategori Good, Warning, dan Danger.
- Tabel status karyawan yang berisi detail nilai KPI berdasarkan peringkat teratas.

Halaman Dashboard Supervisor

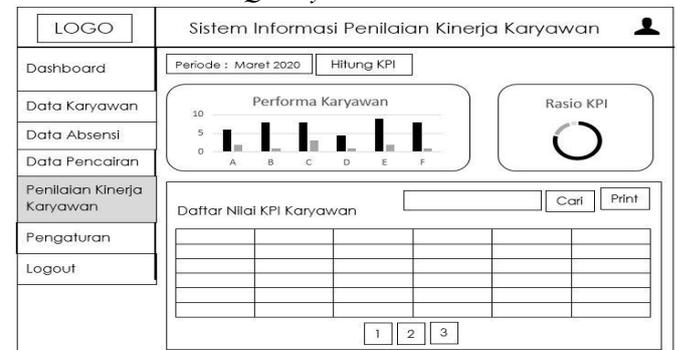


Gbr. 12 Antarmuka Halaman Dashboard Supervisor

Halaman dashboard supervisor merupakan tampilan yang akan muncul pertama kali setelah hak akses supervisor melakukan login. Adapun atribut yang terdapat pada halaman dashboard supervisor yaitu :

- Widget yang berisi tentang informasi karyawan yang menjadi Best Karyawan, Best QM, Best PnP, dan Best Call.
- Grafik perbandingan rata-rata nilai KPI seluruh karyawan berdasarkan masing-masing atribut penilaian KPI.
- Grafik perkembangan rata-rata nilai KPI karyawan setiap bulannya.
- Grafik rasio nilai KPI berdasarkan kategori *Good*, *Warning*, dan *Danger*.
- Tabel status karyawan yang berisi detail nilai KPI berdasarkan peringkat teratas.

Halaman Dashboard Quality Control

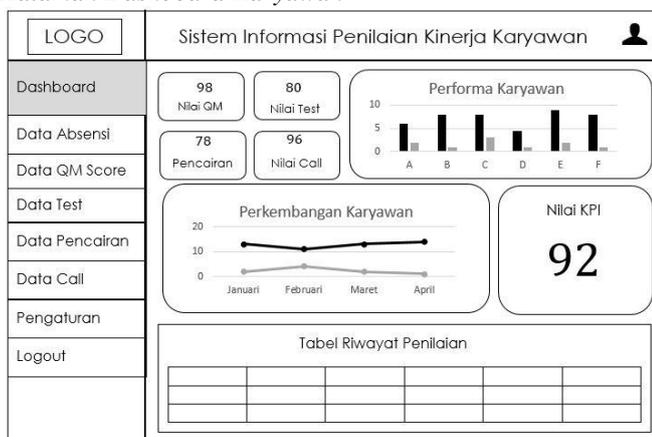


Gbr. 13 Antarmuka Halaman Dashboard Quality Control

Halaman dashboard quality control merupakan tampilan yang akan muncul pertama kali setelah hak akses quality control melakukan login. Adapun atribut yang terdapat pada halaman dashboard quality control yaitu :

- Widget data login, menampilkan informasi jumlah data login yang telah diinputkan pada periode bulan tersebut.
- Widget data call, menampilkan informasi jumlah data call karyawan yang telah diinputkan pada periode bulan tersebut.
- Widget data QM score, menampilkan informasi jumlah data QM score yang telah diinputkan pada periode bulan tersebut.
- Tabel status karyawan yang berisi detail nilai karyawan berdasarkan atribut yang ada.

Halaman Dashboard Karyawan



Gbr. 14 Antarmuka Halaman Dashboard Karyawan

Halaman dashboard karyawan merupakan tampilan yang akan muncul pertama kali setelah hak akses karyawan melakukan login. Adapun atribut yang terdapat pada halaman dashboard karyawan yaitu :

- Widget yang berisi tentang informasi rata-rata nilai QM, nilai test, nilai pencairan, dan nilai call valid.
- Grafik perbandingan rata-rata nilai per atribut penilaian KPI dibanding dengan rata-rata seluruh karyawan.
- Grafik perkembangan rata-rata nilai KPI karyawan setiap bulannya.
- Widget informasi nilai KPI karyawan pada periode bulan tersebut.
- Tabel riwayat penilaian yang berisi detail riwayat nilai KPI setiap bulannya

7) Construction and Testing

Pada tahap uji coba penulis menggunakan metode *black box* yang berdasarkan pada spesifikasi perangkat lunak. Data yang akan diuji dicoba, dieksekusi terhadap perangkat lunak dan selanjutnya keluaran dari perangkat lunak tersebut

akan dicek apakah sesuai harapan yang sesungguhnya ataupun tidak.

8) Installation and Delivery

Pada proses ini, akan digunakan untuk mengirimkan sistem yang telah dirancang ke dalam operasional. Proses ini akan melibatkan sosialisasi kepada aktor-aktor yang nantinya mengoperasikan sistem yang telah dibuat. Selain itu juga akan dibuat dokumentasi untuk memperjelas para pengguna nantinya.

9) System Operation and Maintenance

Pada tahap operasional dan pemeliharaan, yaitu tahapan pemantauan secara berkala untuk mencegah ketidakberhasilan sistem ataupun adanya persyaratan baru yang akan muncul dikemudian hari.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Implementasi Sistem

Aplikasi yang dibangun dalam sistem informasi penilaian kinerja menggunakan metode KPI pada PT Infomedia Nusantara adalah berbasis *website*. Berikut merupakan tampilan dari aplikasi yang telah dibuat :

1) Halaman Login

Gbr. 15 Halaman Login

Halaman login akan ditampilkan pertama saat website dibuka oleh pengguna. Disini pengguna diharuskan memasukkan data akun berupa NIP dan sandi yang telah terdaftar sebelumnya. Dengan berdasarkan NIP dan sandi yang telah dimasukkan, secara otomatis sistem akan mendeteksi hak akses pengguna tersebut. Terdapat 4 jenis hak akses yang terdapat dalam sistem ini yaitu HRD, Supervisor, Quality Control dan Karyawan.

2) Halaman Dashboard HRD



Gbr. 15 Halaman Dashboard HRD

Halaman dashboard HRD merupakan tampilan yang akan muncul pertama kali setelah hak akses HRD melakukan login. Untuk hak akses HRD memiliki 4 menu utama yaitu dashboard, data supervisor, data quality control, laporan penilaian kinerja, dan profil HRD.

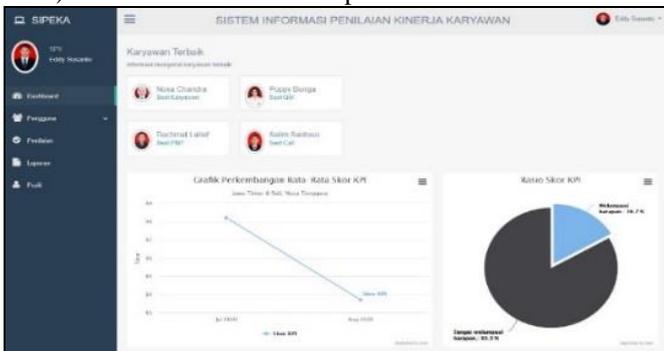
3) Halaman Laporan Penilaian Kinerja

Periode	Karyawan	C1		C2		C3		C4		C5		C6							
		T	R	B	T	R	B	T	R	B	T	R	B						
July 2020	Nova Chandra NIK: 19970716181352	25	25	10	5	5	19	2750	2775	20	70	83	30	90	52	20	90	95	10
	Penilaian	100		100		100		100		100		100		100		100		100	
	Terbobot	10		10		20		20		20		19		19		19		19	
	Skor KPI	100		Kesimpuln		Sangat melampaui harapan.													
July 2020	Popyy Kuswongki NIK: 19970716181352	25	25	10	5	5	19	2750	2649	20	70	65	30	90	85	20	90	90	10
	Penilaian	100		100		98.33		90.88		84.64		100		100		100		100	
	Terbobot	10		10		19.27		27.96		10.09		10		10		10		10	
	Skor KPI	96.02		Kesimpuln		Sangat melampaui harapan.													

Gbr. 16 Halaman Laporan Penilaian Kinerja

Halaman laporan penilaian kinerja karyawan merupakan halaman rekap dari penilaian kinerja karyawan masing-masing regional yang telah diinputkan oleh supervisor sebelumnya. Disini HRD dapat mengetahui rekap penilaian kinerja karyawan dari semua regional.

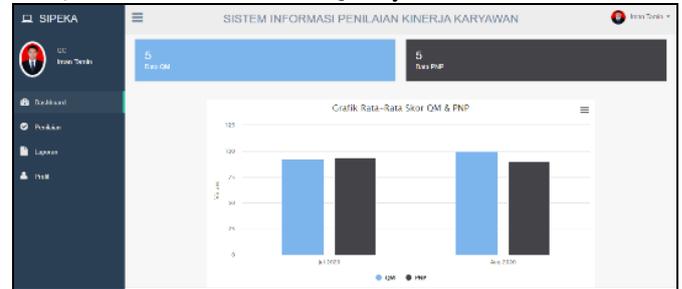
4) Halaman Dashboard Supervisor



Gbr. 17 Halaman Laporan Penilaian Kinerja

Halaman dashboard supervisor merupakan tampilan yang akan muncul pertama kali setelah hak akses supervisor melakukan login. Pada hak akses supervisor akan terdapat 5 menu utama yaitu dashboard, data karyawan, penilaian, laporan penilaian, dan profil supervisor.

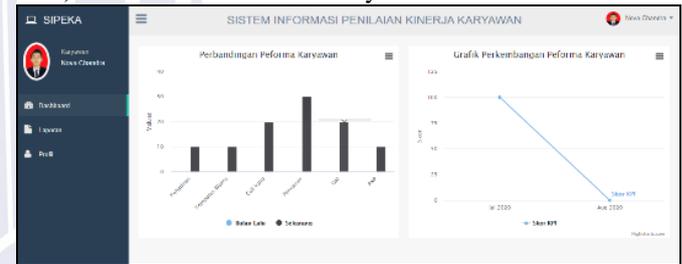
5) Halaman Dashboard Quality Control



Gbr. 18 Halaman Dashboard Quality Control

Halaman dashboard quality control merupakan tampilan yang akan muncul pertama kali setelah hak akses quality control melakukan login. Pada hak akses quality control, terdapat 4 menu utama yaitu dashboard, penilaian, laporan penilaian, dan profil quality control. Disini quality control memiliki tugas untuk menilai data QM score dan hasil nilai test PNP yang telah dilakukan oleh karyawan pada regionalnya.

6) Halaman Dashboard Karyawan



Gbr. 19 Halaman Dashboard Karyawan

Halaman dashboard karyawan merupakan tampilan yang akan muncul pertama kali setelah hak akses karyawan melakukan login. Pada hak akses karyawan, terdapat 3 menu utama yaitu dashboard, laporan penilaian, dan profil karyawan.

IV. KESIMPULAN

Pada hasil dan pembahasan yang telah dilaksanakan, maka dapat diambil kesimpulan dari perancangan dan pembuatan aplikasi penilaian kinerja karyawan menggunakan metode Key Performance Indicators pada PT Infomedia Nusantara ini adalah perancangan dan pembuatan website ini berdasarkan sebuah metode pengembangan perangkat lunak yaitu metode FAST (Framework Application of System Thinking) dengan rincian tahapannya yaitu : Scope Definition, Problem Analysis, Requirements Analysis, Logical Design, Decision Analysis, Physical Design and Integration, Construction and Testing, Installation and Delivery, dan System Operation and Maintenance.

Tahap pertama, Scope Definition dilakukan dengan menentukan batasan dari pengembangan sistem. Tahap kedua, Problem Analysis yaitu menganalisa temuan-temuan atas

masalah yang memicu diperlukannya sistem ini. Tahap ketiga, Requirements Analysis dengan menentukan kebutuhan dan memprioritaskan kebutuhan bisnis yang utama. Tahap keempat, Logical Design dengan menerjemahkan kebutuhan bisnis ke dalam model-model perancangan sistem. Tahap kelima, Decision Analysis yaitu dengan menentukan pilihan solusi atas rekomendasi-rekomendasi yang telah ditentukan. Tahap keenam, Physical Design and Integration yaitu dengan mentransformasikan kebutuhan bisnis menjadi bentuk spesifikasi fisik yang akan dibuat. Tahap ketujuh, Construction and Testing yaitu dengan melakukan pembuatan dan pengujian aplikasi yang telah direncanakan. Tahap kedelapan, Installation and Delivery yaitu pemasangan sistem kedalam proses bisnis sesungguhnya serta sosialisasi dan dokumentasi cara penggunaan. Tahap kesembilan, System Operation and Maintenance yaitu tahap terakhir yang merupakan kegiatan pemeliharaan sistem yang telah berjalan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur tentunya penulis hadirkan kepada Allah SWT yang dikarenakan Ridho-Nya, penulis dapat menyelesaikan jurnal ini dengan baik. Serta tak lupa rasa terima kasih penulis ucapkan kepada seluruh pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan untuk penulis dalam menyelesaikan jurnal ini.

REFERENSI

- [1] Al Fatta, H. 2009. *Analisis dan Sistem Informasi Untuk Keunggulan Bersaing Perusahaan dan Organisasi Modern*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- [2] Dessler, Gary. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit PT Indeks.
- [3] Doto., Ikatrinasari, Zulfa Fitri. 2018. *Perancangan Penilaian Kinerja Berdasarkan Kompetensi dan KPI (Key Performance Indicator) pada PT KMI*. Jurnal Inkofar. Vol 1.
- [4] Gomes, Faustino Cardoso. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- [5] Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- [6] Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Grasindo.
- [7] Iveta, G. 2012. *Human Resources Key Performance Indicators*. *Journal of Competitive-ness*. Vol 4, No 1 : hal 128-177.
- [8] Jogiyanto. 2001. *Analisis & Desain Sistem Informasi : Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- [9] Kadir, Abdul. 2003. *Pengenalan Sistem Informasi*. Yogyakarta : Penerbit Andi.