

***SOFTWARE* PENILAIAN KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN METODE *RATING SCHALE* BERBASIS WEB**

Fahmi Reza Ferdiansyah¹, Bangkit Prayoga Abimanyu², Rudy Sofian³

^{1,2} Teknik Informatika, Manajemen Informatika, Institut Digital Ekonomi LPKIA

³ Jl. Soekarno Hatta No.456, Kota Bandung 40266

¹ fahmirezaf@lpkia.ac.id, ² 170914083@fellow.lpkia.ac.id, ³ rudysofian@lpkia.ac.id

Abstrak

Penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu kegiatan dalam perusahaan. Penilaian ini akan berguna sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan terhadap karyawannya agar operasional perusahaan tetap berjalan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Dalam penilaian kinerja terdapat beberapa metode penilaian salah satunya metode penilaian rating schale metode ini merupakan metode penilaian dengan cara memberikan skala untuk penilaian dalam setiap kriteria kuisioner yang diajukan. Skala penilaian tersebut dikonversi menjadi nilai angka seperti 5 (Sangat Baik), 4 (Baik), 3 (Cukup), 2 (Buruk) dan 1 (Sangat Buruk). PT. X melakukan penilaian kinerja karyawan didapat dari hasil pekerjaan yang diberikan dengan melihat progress melalui aplikasi git dan trello dalam sehari maupun perminggu serta dari waktu terselesaikannya pekerjaan tersebut. Dalam melakukan penilaian belum terdapat aplikasi tertentu sebagai penilaian sehingga penilaian masih dilakukan dengan cara konvensional dilihat berdasarkan selesai tidaknya pekerjaan yang diberikan. Pengelolaan data penilaian hasil pekerjaan tentu sangat membantu kepala divisi maupun pimpinan dalam proses penilaian kinerja. Data penilaian juga berguna sebagai tolak ukur kinerja serta sebagai bahan rekomendasi pengangkatan karir bagi karyawan tersebut. Penerapan perencanaan perangkat lunak berbasis website ini bertujuan untuk memudahkan divisi maupun atasan dalam melakukan penilaian kinerja terhadap karyawannya.

Kata kunci: Perangkat Lunak, Penilaian Kinerja, *Rating Schale*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting bagi setiap perusahaan karena manusia berperan penting dalam melakukan kegiatan operasional yang ada pada perusahaan tersebut, Kinerja setiap orang bergantung pada dukungan dalam sosialisasi organisasi, penyediaan sarana dan prasarana, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja serta kondisi dan syarat kerja. Penilaian kinerja ini juga bisa berpengaruh terhadap perkembangan karir karyawan yang bisa dipakai menjadi tolak ukur dalam produktivitas karyawan dalam bekerja

Dalam penilaian kinerja terdapat beberapa metode penilaian salah satunya metode penilaian rating schale metode ini merupakan metode penilaian dengan cara memberikan skala untuk penilaian dalam setiap kriteria kuisioner yang diajukan. Skala penilaian tersebut dikonversi menjadi nilai angka seperti 5 (Sangat Baik), 4 (Baik), 3 (Cukup), 2 (Buruk) dan 1 (Sangat Buruk). Kriteria dalam penilaian biasanya meliputi kepemimpinan,

kedisiplinan, loyalitas, tanggung jawab, inisiatif, gairah kerja

PT. X melakukan penilaian kinerja karyawan didapat dari hasil pekerjaan yang diberikan dengan melihat progress melalui aplikasi git dan trello dalam sehari maupun perminggu serta dari waktu terselesaikannya pekerjaan tersebut. Dalam melakukan penilaian belum terdapat aplikasi tertentu sebagai penilaian sehingga penilaian masih dilakukan dengan cara konvensional dilihat berdasarkan selesai tidaknya pekerjaan yang diberikan melihat dari aspek kesesuaian hasil yang diinginkan atau diharapkan dan juga dari tenggat waktu pekerjaan yang diberikan

Pengelolaan data penilaian hasil pekerjaan tentu sangat membantu kepala divisi maupun pimpinan dalam proses penilaian kinerja. Data penilaian juga berguna sebagai tolak ukur kinerja serta sebagai bahan rekomendasi pengangkatan karir bagi karyawan tersebut, semakin baik kinerja dan dedikasinya terhadap perusahaan maka karir kerjanya akan semakin baik pula. Maka dari itu dibutuhkan sebuah perangkat lunak untuk bisa mengelola data penilaian kinerja karyawan.

2. Identifikasi Permasalahan

1. Owner maupun HRD belum bisa melihat hasil kinerja karyawan.
2. Penilaian kinerja karyawan tidak terdokumentasi dengan baik.
3. Tidak dapat mengetahui siapa karyawan terbaik dan yang perlu diberikan pelatihan.

3. Ruang Lingkup Permasalahan

Ruang lingkup atau batasan masalah pada sistem yang akan dibuat adalah :

1. Perangkat lunak penilaian kinerja karyawan ini hanya digunakan di lingkungan PT. X cabang Bandung.
2. Informasi dan penilaian yang dicantumkan untuk diolah merupakan hal yang berkaitan dengan kinerja dari tugas yang diberikan serta waktu pengerjaan dari progres pengerjaan perhari.
3. Hasil dari penilaian kinerja ini juga untuk mengetahui seberapa produktif karyawan tersebut bekerja sehingga reward atau punishment akan diberikan sesuai hasil penilaian.
4. Perangkat lunak ini hanya berfokus pada penilaian kinerja karyawan baik dari presensi, standar kerja serta pelanggaran.
5. Perangkat lunak ini dirancang untuk 3 (tiga) user yaitu :
 - a. Karyawan yang hanya bisa mengakses untuk melihat kinerjanya tanpa bisa merubah atau memodifikasi data terkait penilaian.
 - b. Kepala divisi maupun bidang Human Resource yaitu orang yang memiliki akses untuk merubah atau memodifikasi data terkait dengan penilaian kinerja karyawan.
 - c. Pimpinan yaitu orang yang memiliki akses untuk melihat kinerja dari karyawan dan kepala divisi..

4. Tujuan Perancangan

Adapun tujuan dari pembuatan perangkat lunak ini berguna untuk membangun aplikasi mengenai penilaian kinerja karyawan yang digunakan oleh PT. X cabang Bandung antara lain:

1. Membangun dan membuat perangkat lunak berbasis web untuk penilaian kinerja karyawan.
2. Membuat dokumentasi berupa media informasi data dari hasil kinerja untuk digunakan sebagai evaluasi diri bagi karyawan dan bisa menjadi bahan rekomendasi dalam jenjang karir, penghargaan maupun pelatihan bagi karyawan itu sendiri.
3. Dengan perangkat lunak ini dapat mengetahui kinerja karyawan yang baik dan karyawan yang memerlukan pelatihan lagi.

5. Metodologi Penelitian

Dalam melakukan penelitian untuk pemecahan masalah maka diperlukan beberapa langkah-langkah antara lain sebagai berikut :

1. Pengumpulan Data
Pengumpulan data dilakukan dengan cara antara lain seperti wawancara yaitu proses tanya jawab dengan pihak terkait, observasi langsung yaitu proses pengumpulan data dengan memantau proses bisnis atau terjun langsung ke lapangan.
2. Pengembangan Perangkat Lunak
Metode pengembangan perangkat lunak menggunakan metode Prototype agar hasil perangkat lunak sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan. Tahapan pertama dengan mengumpulkan kebutuhan, membuat perancangan, evaluasi prototype, membuat perangkat lunak, pengujian, evaluasi dari hasil perangkat lunak dan yang terakhir menggunakan perangkat lunak.
3. Pengujian
Pengujian untuk perangkat lunak menggunakan metode black-box merupakan perancangan data uji yang didasarkan pada spesifikasi fungsional perangkat lunak. Dengan metode black-box pengujian dilakukan dari sudut pandang pengguna sehingga dapat mengetahui fungsi-fungsi dari setiap perangkat lunak yang dibuat tanpa harus tahu proses yang berjalan dibalik perangkat lunak itu seperti apa.

6. Graphic Rating Schale

Menurut Bangun yang di kutip oleh Dinda Anggraini P. S. dalam jurnalnya menyatakan

“Metode GRS adalah metode penilaian yang membagi lima kategori penilaian untuk setiap factor penilaian. Factor yang dijadikan penilaian harus terukur agar penilaian dapat dilakukan secara objektif. Lima factor tersebut adalah : Sangat buruk, buruk, sedang, baik, Sangat baik”. (Sari, 2020)

Adapun Proses penilaian kinerja dengan metode *Graphic Rating Schale* antara lain :

- a. Menentukan kriteria penilaian dan bobot
- b. Menentukan periode penilaian
- c. Menentukan siapa karyawan yang menjadi objek penilaian
- d. Menentukan skala nilai akhir

Dengan rentang nilai :

1. Rentang nilai <1.00 Memberikan keterangan E(Sangat Kurang)
2. Rentang nilai 1.01-2.50 Memberikan keterangan D(Kurang)
3. Rentang nilai 2.51-3.00 Memberikan keterangan C(Cukup)
4. Rentang nilai 3.01-4.50 Memberikan keterangan B(Baik)
5. Rentang nilai 4.51-5.00 Memberikan keterangan A(Sangat Baik)

Dengan rumus perhitungan sebagai berikut :

Rumus 1

$$Hasil = \frac{bobot}{100} \times Nilai$$

Hasil didapat dari ketentuan nilai bobot dibagi 100(%) dikali Nilai yang ditetapkan selanjutnya masuk pada rumus 2

Rumus 2

$$NA = H_1 + H_2 + \dots + H_x$$

H = Hasil

Hx = Hasil ke-x

NA merupakan nilai akhir yang didapat dari Hasil ke-1 + Hasil ke-2 + Hasil ke-x

Rumus tersebut bukanlah skala akhir melainkan sebagai alat bantu ukur kinerja karyawan menggunakan metode *Graphic Rating Schale*

7. Use Case Diagram

Usecase diagram dibawah ini menggambarkan fungsi dari perangkat lunak penilaian kinerja karyawan



Gambar 1 Fungsi dari perangkat lunak penilaian kinerja karyawan Judul

8. Skenario Penilaian Karyawan

Tabel 1 Scenario Penilaian Karyawan

Identifikasi Masalah	
Nama Usecase	Penilaian Karyawan
Deskripsi	Usecase ini menjelaskan tentang proses penilaian kinerja terhadap karyawan oleh kepala divisi
Aktor	Kepala Divisi, Admin
Kondisi Awal	Karyawan belum dilakukan penilaian kinerja

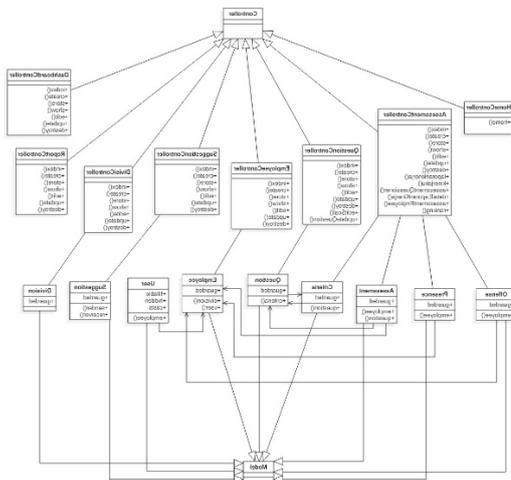
Kondisi Akhir	Kepala Divisi sudah melakukan penilaian terhadap karyawan
Kode	FR13
Skenario	
Aksi Aktor	Reaksi Sistem
1. Kepala Divisi melihat menu pada halaman utama	2. Sistem menampilkan halaman utama yang terdapat menu pada sidebar
3. Kepala Divisi memilih menu penilaian	4. Sistem menampilkan halaman penilaian
5. Kepala Divisi memasukkan nilai pada table penilaian	
6. Kepala Divisi memilih tombol submit	7. Sistem berhasil menyimpan data penilaian kinerja
Alternatif	
8. Kepala Divisi memilih tombol submit	9. Sistem memberikan notifikasi gagal menyimpan data karena ada penilaian yang belum terisi.
	10. Sistem masih menampilkan halaman penilaian kinerja
11. Kepala Divisi mengisi nilai pada penilaian yang belum terisi	
12. Kepala Divisi memilih tombol submit	13. Sistem berhasil menyimpan data penilaian kinerja

9. Pemodelan Struktur Sistem dan Data

Pada sub bab ini menjelaskan mengenai pemodelan dari struktur sistem dan relasi-relasi antar class pada database sehingga dimodelkan dalam class diagram seperti berikut :

9.1 Class Diagram

Berikut ini merupakan class diagram dari perangkat lunak yang akan dibuat



Gambar 2 Class Diagram

10. Perancangan Antar Muka

Subbab ini meliputi perancangan dari perangkat lunak yang akan dibuat.

9.1 Halaman Laporan Kinerja

Nama *Dialog Screen*: Laporan Kinerja

Fungsi: Digunakan untuk melihat laporan kinerja seluruh karyawan Bentuk :

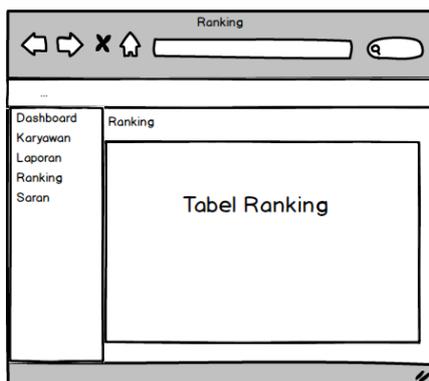


Gambar 3 Halaman Laporan Kinerja

9.2 Halaman Ranking

Nama *Dialog Screen*: Ranking

Fungsi: Digunakan untuk melihat karyawan terbaik dan yang perlu diberikan pelatihan Bentuk:



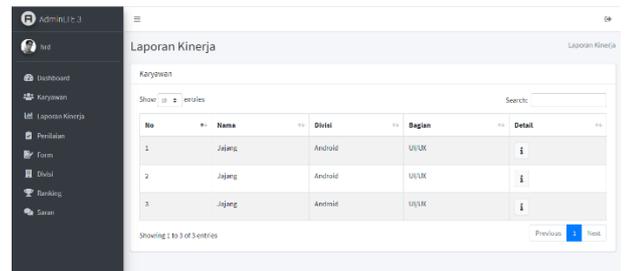
Gambar 4 Perancangan Halaman Ranking

11. Hasil Implementasi

Adapun hasil dari implementasi adalah sebagai berikut:

Nama : Halaman Kinerja Karyawan

Fungsi : untuk melihat data karyawan serta mengelola



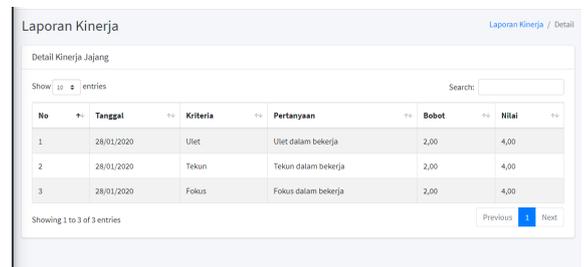
Gambar 5 Halaman Menu Kinerja Karyawan

Penjelasan *Dialog Screen Kinerja Karyawan* :

Halaman menu kinerja karyawan ini untuk melihat kinerja karyawan.



Terdapat button detail untuk melihat detail dari hasil penilaian.



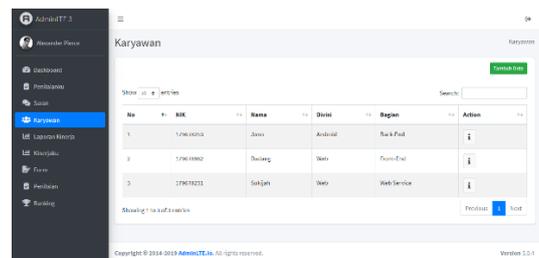
Gambar 6 Halaman Detail Kinerja Karyawan

Penjelasan *Dialog Screen Detail Kinerja Karyawan* :

1. Halaman ini merupakan tampilan detail dari hasil kinerja karyawan.

Nama : Halaman Lihat Data Karyawan

Fungsi : Untuk melihat data karyawan



Gambar 6 Halaman Lihat Data Karyawan

Penjelasan *Dialog Screen Lihat Data Karyawan*:

1. Pada halaman ini menampilkan data karyawan terdapat pula dari divisi mana dan bagian mana.

2. Terdapat icon detail  untuk melihat detail dari data karyawan yang menggunakan perangkat lunak ini.
3. Terdapat icon Tambah Data  untuk menambah data karyawan.

12. Pengujian

Pengujian perangkat lunak dilakukan dengan menggunakan metode *Black Box Testing*, metode ini merupakan salah satu metode pengujian yang dilakukan hanya mengamati hasil eksekusi melalui data uji dan memeriksa fungsional dari perangkat lunak tanpa mengetahui proses yang berjalan di dalamnya.

Berikut adalah beberapa pengujian menggunakan *black box* :

Tabel 2 Tabel PengujianPpengujian

Fungsi yang diuji	Cara pengujian	Hasil Yang diharapkan
Menu Penilaian	a. Menilai dengan memberikan nilai skala lebih dari 5	Form penilaian tidak dapat menginput nilai lebih dari 5
	b. Menginput kehadiran dengan lebih dari 30	Form jumlah absen tidak dapat lebih diisi dari 25
	c. Menilai dengan tidak menilai salah satu kriteria	Tidak dapat di submit
	d. Mengisi data dengan benar	Berhasil menginput penilaian

13. Kesimpulan dan Saran

13.1.Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai penilaian kinerja karyawan, maka penulis menyimpulkan :

1. Dengan adanya perangkat lunak ini agar mempermudah proses penilaian kinerja karyawan.
2. Dengan adanya perangkat lunak ini maka data penilaian akan terdokumentasikan lebih baik dari sebelumnya.

3. Dengan adanya perangkat lunak berbasis web ini maka karyawan dengan prestasi baik dan perlu pelatihan bisa diketahui dengan lebih baik dari sebelumnya.

13.2.Saran

Penulis menyadari bahwa perangkat lunak penilaian kinerja karyawan yang dibuat ini masih banyak memiliki kekurangan, untuk itu apabila penelitian ini ingin dilanjutkan, penulis akan memberikan beberapa saran mengenai apa saja yang perlu ditingkatkan :

Disarankan bagi siapa saja yang akan meneruskan perangkat lunak ini dapat menambahkan fitur fitur yang lebih sempurna seperti terhubung dengan API trello dan Git agar mengetahui progress dari yang dikerjakan oleh karyawan.

Daftar Pustaka

- Anggraini, N. (2020). Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja Berbasis Web pada Pabrik Gula Tjoekir Kabupaten Jombang. *Journal Explore*, 07-08.
- ASTUTI, P. (2018). PENGGUNAAN METODE BLACK BOX TESTING (BOUNDARY VALUE ANALYSIS). *Journal Explore*, 188.
- Budihardjo, I. M. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Penebar Swadaya Grup.
- Chusminah SM, & Haryati, R. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Journal Explore*, 64-65.
- Edi, F. R. (2016). *Teori Wawancara Psikodignostik*. Yogyakarta: PT. Leutika Nouvalitera.
- Evita, S. N., Muizu, W. Z., & Atmojo, R. W. (2017). Penilaian Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchore Rating Scale dan Management by Objectives. *Journal Explore*, 21-23.
- Hasanah, H. (2016). TEKNIK-TEKNIK OBSERVASI. *Jurnal at-Taqaddum*, 26-42.
- Hendrawan, S., Manuputty, A. D., & Haryanto, B. (2020). Perancangan Sistem Informasi Permohonan Perizinan Penelitian dengan Metode Agile dan Framework Laravel Berbasis Website. *Journal Explore*, 64-65.
- Hillalia, L. (2019, Mei 15). *Apa itu API?-DOT Academy*. Retrieved from Medium: <https://medium.com/dot-academy-batch-1/apa-itu-api-dot-academy-6cb6635ecad7>
- Josi, A. (2017). PENERAPAN METODE PROTOTIPING DALAM PEMBANGUNAN WEBSITE DESA (STUDI KASUS DESA SUGIHAN

- KECAMATAN RAMBANG). *Journal Explore*, 51-53.
- Makiolor, A. A., Sinsuw, A. A., & Najoan, X. B. (2017). Rancang Bangun Pencarian Rumah Sakit, Puskesmas dan. *E-Journal Teknik Informatika Vol 10, No1*, 2301-8364.
- Marthadinata, A. (2019). RANCANG BANGUN APLIKASI RESIKO DINI DAN TANDA BAHAYA KEHAMILAN BERBASIS WEB (STUDI KASUS BIDAN PRAKTEK SWASTA ARYANI PUSPASARI M.KES). 30-31.
- Mawahda, F. (2018). PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAPPHIRE PRIMA MANDIRI PALEMBANG. *Journal Explore*, 08-13.
- Muri, A. M., Utomo, H. S., & Sayyidati, R. (2019). Search Engine Get Application Programming Interface. *Jurnal Sains dan Informatika Volume 5, Nomor 2,*, 88-97.
- Nurudin, M., Jayanti, W., Saputro, R. D., Saputra, M. P., & Yulianti. (2019). Pengujian Black Box pada Aplikasi Penjualan Berbasis Web. *Jurnal Informatika Universitas Pamulang*, 145-146.
- Purnomo, D. (2017). Model Prototyping Pada Pengembangan Sistem Informasi . *Jurnal Informatika Merdeka Pasuruan* , 54-56.
- Putra, S. A. (2018, Februari 15). *Perbedaan Api dengan Web Service*. Retrieved from GARUDA CYBER INDONESIA: <https://garudacyber.co.id/artikel/284-perbedaan-api-dengan-web-service>
- Rachmadi, M. R. (2019). RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAMIKARYA DENGAN METODE GRAPHIC RATING SCALES. *Journal Explore*, 08-14.
- Rahayu, I. (2017). *Walisongo Institutional Repository*. Retrieved from BAB II LANDASAN TEORI: <http://eprints.walisongo.ac.id/7224/3/BAB%20II.pdf>
- Ramdhani, N., & Al-Fadillah, R. H. (2020). WEB SERVICE DAN CONTOH PENGAPLIKASIANNYA. *journal explore*.
- Riandari, F., & Fahmi, H. (2019). *Rekayasa Perangkat Lunak*. Rudang Mayang.
- Rizaldi, A. (2018). APLIKASI REKAM MEDIS MENGGUNAKAN METODE RAPID APPLICATION DEVELOPMENT BERBASIS ANDROID WEB SERVICE DENGAN ARSITEKTUR KOMUNIKASI RESTFUL API PADA PRAKTIK UMUM DOKTER TRISNAWARMAN . *other thesis*, 08-09.
- S, R. A., & Shalahuddin, M. (2018). *Rekayasa Perangkat Lunak*. Bandung: Informatika Bandung.
- Sari, D. A. (2020). Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Graphic Rating Schale Berbasis WEB Pada PT. Nipsea Paint and Chemicals Makasar. 08-11.
- Utami, F. H., & Asnawati. (2015). *Rekayasa Perangkat Lunak*. Yogyakarta: deepublish.
- Widiyanto, W. W. (2018). ANALISA METODOLOGI PENGEMBANGAN SISTEM DENGAN PERBANDINGAN MODEL PERANGKAT LUNAK SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN MENGGUNAKAN WATERFALL DEVELOPMENT MODEL, MODEL PROTOTYPE, DAN MODEL RAPID APPLICATION DEVELOPMENT (RAD). *Jurnal INFORMA Politeknik Indonusa Surakarta* , 36.
- Yudhanto, Y., & Prasetyo, H. A. (2018). *Panduan Mudah Belajar Framework Laravel*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.