

PENERAPAN METODE *KEY PERFORMANCE INDIKATOR* (KPI) DALAM SISTEM PENILAIAN KARYAWAN

Partono Siswosuharjo¹⁾, Agus Setya Sundayana²⁾

^{1,2)}STMIK Muhammadiyah Banten

ptno@ymail.com, agus.setya@gmail.com

Abstrak- Perusahaan dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam perusahaan tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Karena itu, tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik. Kemajuan perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat *internal* dan *eksternal*. Rumusan masalah dari penelitian ini adalah bagaimana cara membangun sistem informasi penilaian karyawan ?. berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian tersebut ialah agar dapat membangun dan menguji sistem informasi penilaian karyawan. Metode penelitian dilakukan dengan menggunakan Analisis, Perancangan, Penerapan dan Pengujian (AP3) beberapa tahapan yang meliputi Analisis, Perancangan, Penerapan dan Pengujian. Hasil dan Bahasan pada penelitian Penerapan Metode Key Performance Indikator (Kpi) Dalam Sistem Penilaian Karyawan didalam membangun meliputi dari 5 perancangan 7 user interface didalam penerapan pembuatan program. Didalam pengujian dilakukan dengan 2 cara yaitu white box dan black box, dimana white box mencari jarak yang tercepat dengan menggunakan proses uji flowchart dan flowgraph. Sedangkan black box 4 cara yaitu penentuan uji form,UAT,Pre test dan Post Test. Kesimpulan pada penelitian Penerapan Metode Key Performance Indikator (Kpi) Dalam Sistem Penilaian Karyawan didalam membangun meliputi dari 5 perancangan 7 user interface didalam penerapan pembuatan program. Didalam pengujian dilakukan dengan 2 cara yaitu white box dan black box, dimana white box mencari jarak yang tercepat dengan menggunakan proses uji flowchart dan flowgraph. Sedangkan black box 4 cara yaitu penentuan uji form,UAT,Pre test dan Post Test, pada pengujian uji form dan UAT dilakukan dengan baik. Sedangkan pengujian pretest rata-rata yang didapatkan 21.1 dan post test rata-rata mendapatkan 41.8, dari hasil pengujian tersebut maka Penerapan Metode Key Performance Indikator (Kpi) Dalam Sistem Penilaian Karyawan dapat diterapkan dan digunakan dengan baik serta terlas sesuai dengan proses bisnis yang diharapkan.

Kata kunci: KPI, White Box, Black Box, UAT.

I PENDAHULUAN

Perusahaan dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam perusahaan tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman[1]. Karena itu, tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik. Kemajuan perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat *internal* dan *eksternal*. Sejauh mana tujuan perusahaan telah tercapai dapat dilihat dari seberapa besar perusahaan memenuhi tuntutan lingkungannya.

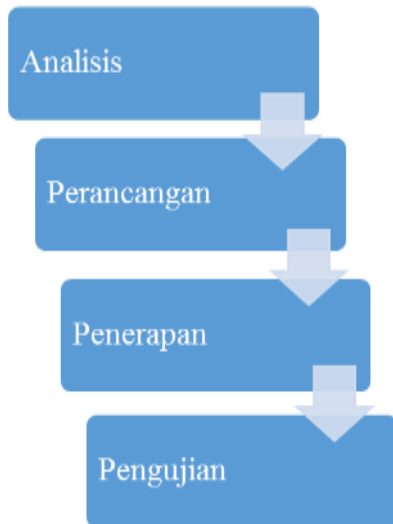
Pembinaan dan pengembangan karyawan baru ataupun lama dalam perusahaan adalah salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan karyawan. Karena itu perlu dilakukan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan atau disebut dengan penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja

Dalam melaksanakan operasional perusahaan, PT. Kadu Manis Utama

Tangerang memberikan penghargaan kepada karyawan dengan cara memilih karyawan terbaik setiap tahunnya. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja dan senantiasa menjalankan usaha dengan memenuhi komitmen, memberikan kepastian dan menjamin kepuasan bagi klien dan mitra usaha. Untuk menentukan karyawan terbaik biasanya dilakukan secara manual. Rumusan masalah dari penelitian ini adalah bagaimana cara membangun sistem informasi penilaian karyawan. Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian tersebut ialah agar dapat membangun dan menguji sistem informasi penilaian karyawan.

II METODOLOGI

Metode penelitian dilakukan dengan menggunakan Analisis, Perancangan, Penerapan dan Pengujian (AP3) beberapa tahapan yang meliputi Analisis, Perancangan, Penerapan dan Pengujian

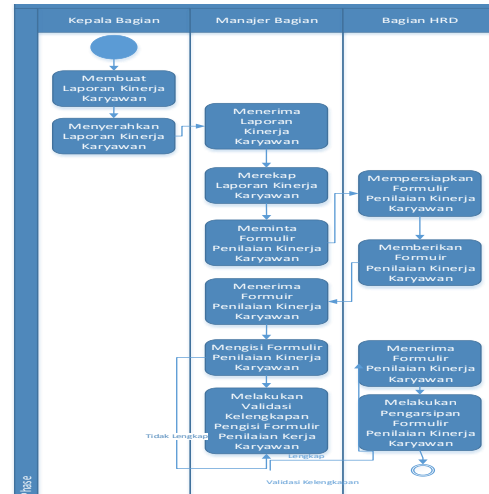


Gambar 1. Metode Pengembangan Sistem AP3

III HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis

Prosedur penilaian kinerja karyawan merupakan prosedur dimana akan melibatkan seorang manajer yang melakukan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan selama karyawan tersebut bekerja di PT. Kadu Manis Utama Tangerang, dan salah seorang *Human Resource Departement* (HRD) yang akan membantu manajer dalam mengolah data.



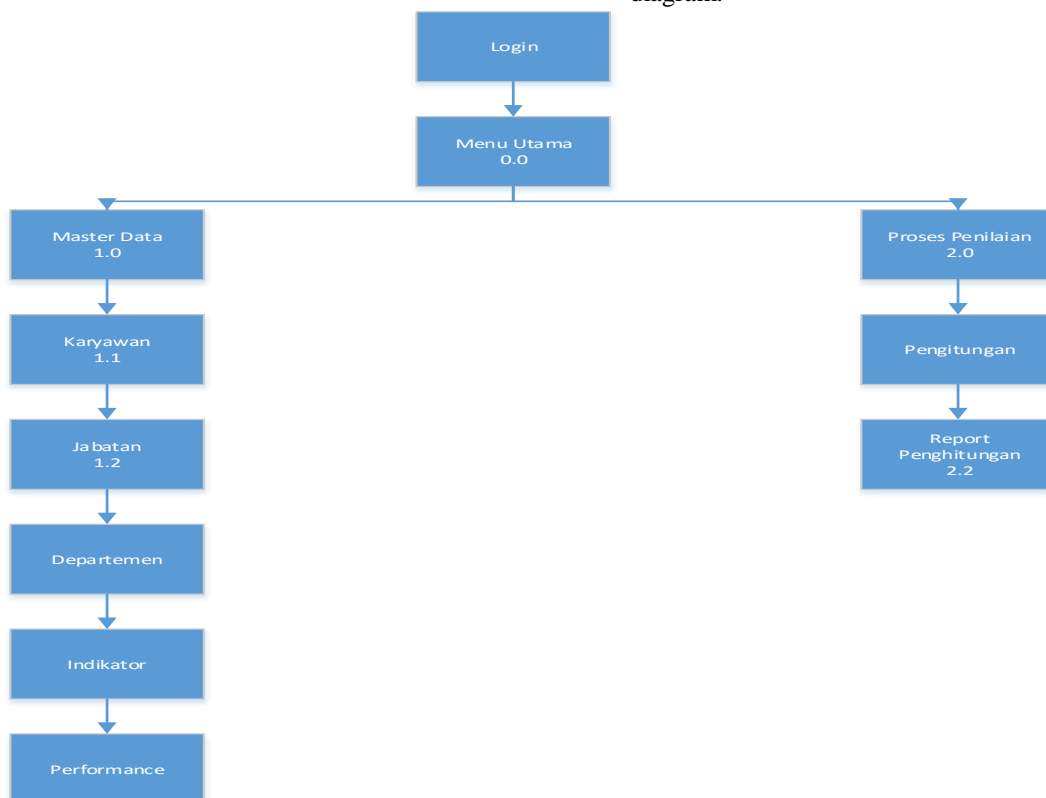
Gambar 2 Analisis Sistem Yang Berjalan

Perancangan

Berdasarkan analisis, penulis membuat rancangan sistem untuk mencari solusi pada perusahaan tersebut. Perancangan sistem yang dibuat menggunakan *Entity Relationship Diagram* (ERD), *Unified Modelling Language* (UML) diagram yang meliputi *Usecase diagram*, *activity diagram*, dan *swance diagram*.

a. Rancangan HIPO

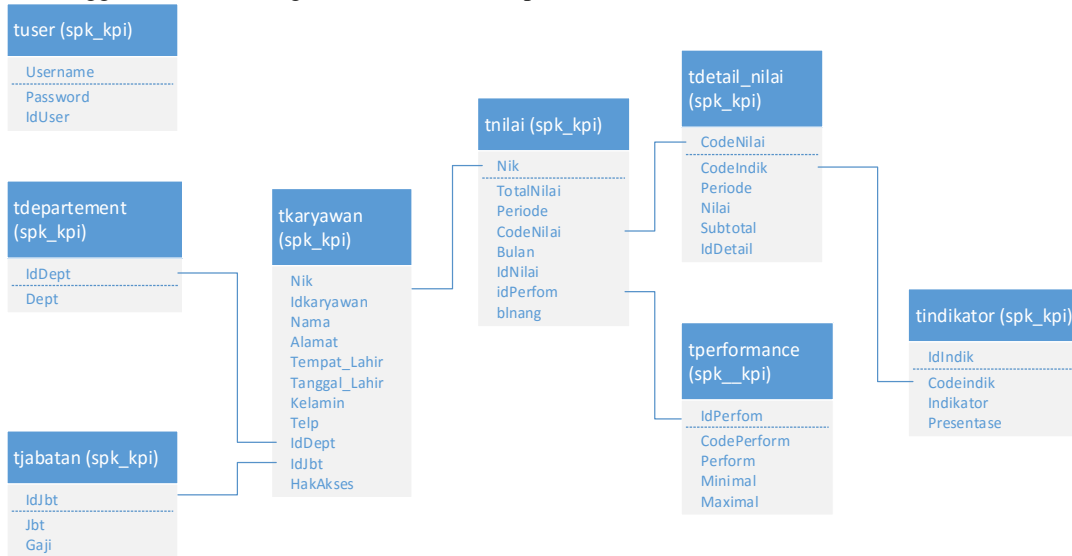
Hierarchy Plus Input Proses Output (HIPO) merupakan alat desain dan teknik dokumentasi dalam siklus pengembangan sistem. HIPO menggambarkan hierarki proses-proses yang ada dalam data flow diagram.



Gambar 3 Diagram HIPO

b. Relasi Antar Tabel

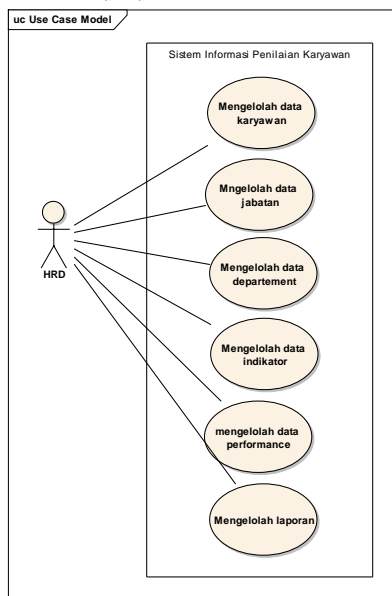
Menggambarkan hubungan antara tabel tabel pada database.



Gambar 4 Relasi antar tabel

c. Usecase Diagram

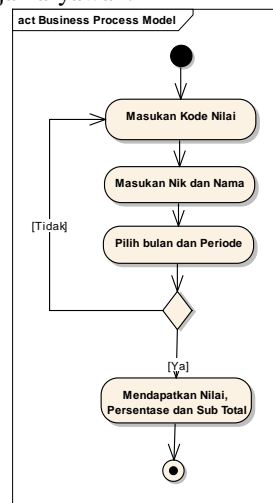
Usecase diagram aplikasi secara umum



Gambar 5 Usecase Diagram

d. Activity Diagram

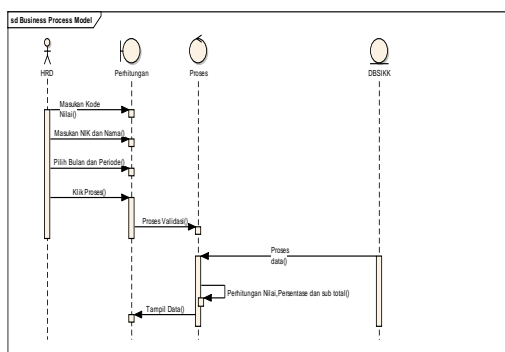
Activity diagram berikut ini menggambarkan tentang perhitungan kinerja karyawan.



Gambar 6 Activity Diagram [2]

e. Sequence Diagram

Sequence diagram berikut ini menggambarkan tentang perhitungan kinerja karyawan



Gambar 7 Sequence Diagram [3]

Penerapan

Pada tahapan penerapan ini lebih kearah pembuatan sistem yang sesuai dengan kaidah interaksi manusia dengan computer. Dalam pembuatan sistem tersebut meliputi halaman login, halaman menu utama, menu master data, menu proses perhitungan dan laporan. Berikut contoh user interface menu proses perhitungan.



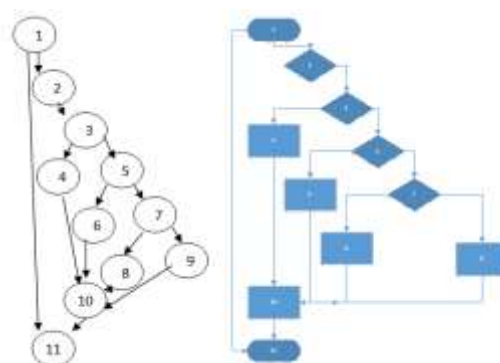
Gambar 8 user interface menu proses perhitungan

Pengujian

Pengujian sistem dalam pengembangan aplikasi ini menggunakan keempat metode yang keempat-empatnya merupakan metode pengujian yang banyak dipakai untuk kelayakan sebuah sistem. Empat metode ini yaitu :

a. White box

Dalam aplikasi ini penulis mencoba melakukan pengujian pada proses identifikasi yang mana dalam proses identifikasi ini ada beberapa tahapan-tahapan diantaranya *login*, master data dan proses penilaian[3]. Prosesnya dapat digambarkan pada *flowgraph* dan *flowchart* berikut ini:



Gambar 9 Flowchart dan flowgraph perhitungan

Berdasarkan urutan alurnya, didapatkan suatu kelompok basis *flowgraph*:

- Jalur 1 : 1 – 2 – 11
- Jalur 2 : 1 – 2 – 3 – 4 – 10 – 11
- Jalur 3 : 1 – 2 – 3 – 5 – 6 – 10 – 11
- Jalur 4 : 1 – 2 – 3 – 5 – 7 – 8 – 10 – 11
- Jalur 5 : 1 – 2 – 3 – 5 – 7 – 9 – 10 – 11

Nilai kompleksitas

E (edges) = 14

N (nodes) = 11

P (predicate node) = 4

$V(G) = E \text{ (edges)} - N \text{ (nodes)} + 2$

$V(G) = 14 - 11 + 2$

$V(G) = 5$

$V(G) = P \text{ (predicate node)} + 1$

$V(G) = 4 + 1$

$V(G) = 5$

b. Black Box

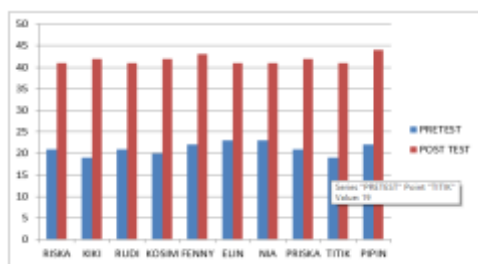
Dalam pengujian aplikasi, penulis mencoba melakukan pengujian *blackbox* pada proses identifikasi.

Tabel 1 Hasil Uji Black Box Form

No	Rancang Input-Output	Hasil Yang Diharapkan	Hasil Keluar
1.	Buka Program Halaman User	Menampilkan halaman user	Sesuai
2.	Login Masuk kedalam Sistem	Masuk Ke Halaman utama	Sesuai
3.	Klik Master Data halaman utama	Menampilkan Halaman Utama Master Data	Sesuai
4.	Klik Proses Penilaian Halaman Utama	Menampilkan Halaman Utama Penghitungan	Sesuai
5.	Klik Penghitungan Halaman Utama	Menampilkan Halaman Utama Penghitungan	Sesuai
6.	Klik Report Penghitungan Halaman Utama	Menampilkan Halaman Utama Laporan Penghitungan	Sesuai

Tabel 2 User Acceptance Test (UAT)

No	Rancangan Input-Output	Hasil Yang Diharapkan	Hasil Keluar
1.	Buka Program Halaman User	Menampilkan halaman user	Sesuai
2.	Login Masuk kedalam Sistem	Masuk Ke Halaman utama	Sesuai
3.	Klik Master Data halaman utama	Menampilkan Halaman Utama Master Data	Sesuai
4.	Klik Proses Penilaian Halaman Utama	Menampilkan Halaman Utama Penghitungan	Sesuai
5.	Klik Penghitungan Halaman Utama	Menampilkan Halaman Utama Penghitungan	Sesuai
6.	Klik Report Penghitungan Halaman Utama	Menampilkan Halaman Utama Laporan Penghitungan	Sesuai



Gambar 10 Grafik Pre Test dan Post Test

IV PENUTUP

Kesimpulan pada penelitian Penerapan Metode Key Performance Indikator (Kpi) Dalam Sistem Penilaian Karyawan didalam membangun meliputi dari 5 perancangan 7 user interface didalam penerapan pembuatan program. Didalam pengujian dilakukan dengan 2 cara yaitu white box dan black box, dimana white box mencari jarak yang tercepat dengan menggunakan proses uji flowchart dan flowgraph. Sedangkan black box 4 cara yaitu penentuan uji form, UAT, Pre test dan Post Test, pada pengujian uji form dan UAT dilakukan dengan baik. Sedangkan pengujian pretest rata-rata yang didapatkan 21.1 dan post test rata-rata mendapatkan 41.8, dari hasil pengujian tersebut maka Penerapan Metode Key Performance Indikator (KPI) Dalam Sistem Penilaian Karyawan dapat diterapkan dan digunakan dengan baik serta terlas sesuai dengan proses bisnis yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ritzkal. (2011, Mei). Implementasi Manajemen Pelaporan Kegiatan Berbasis Web Yang Di Lengkapi Sistem Peringatan Berbasis Email. Vol. 2, Mei 2011, hlm. 85-101. [Online]. Tersedia di: https://www.researchgate.net/publication/320894258_implementation_manajemen_pelaporan_kegiatan_berbasis_web_yan

[g di lengkapi sistem peringatan berbasis email.](#)

- [2] Ritzkal. (2014, September). Modul UML dengan Studi Kasus. (vol.1) [Online]. Tersedia di: https://www.researchgate.net/publication/321462856_Modul_UML_dengan_Studi_Kasus.
- [3] R. Pressman, *E-journal Teknik Informatika*, hlm 1, 2002