

RANCANGAN SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN TERBUKA (METODE 360 DERAJAT) PADA GREEN HOTEL KAMOJANG GARUT

OLEH
DERI PRAYUDI, SE., MM

ABSTRAK

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses dalam organisasi yang bertujuan mengevaluasi pelaksanaan kerja masing-masing individu dalam organisasi tersebut. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja (*performance feedback*) memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar-standar organisasi.

Cara kerja metode penilaian 360 derajat adalah penilaian seorang karyawan tidak saja diambil dari penilaian atasan langsung ataupun atasan kedua di atasnya, akan tetapi juga dimintakan dari rekan sekerja yang satu level (*peer*) maupun dari bawahan langsung (*subordinate*) yang bersangkutan. Manfaat yang akan diperoleh apabila perusahaan 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.

Hasil dari penelitian ini adalah berupa rancangan sistem informasi penilaian kinerja karyawan yang proses penilaiannya didasarkan pada metode 360 derajat dengan memasukan sasaran kinerja individu karyawan sebagai indikator penilaiannya. Rancangan yang dihasilkan telah melalui serangkaian proses dengan menggunakan metodologi *waterfall* dimana telah disesuaikan dengan kebutuhan manajemen *Green Hotel Kamojang Garut* pada tahap *User Acceptance*. Penelitian ini juga memberikan gambaran spesifikasi sistem yang dihasilkan pada tahap *Spesification Requirement System (SRS)*.

Kata Kunci : Sistem Informasi, Penilaian Kinerja, Metode 360 Derajat

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan produktivitas kerja organisasi. Setiap organisasi yang memiliki komitmen untuk terus mengembangkan bisnisnya agar tetap maju dan berdaya saing, maka hal pertama yang perlu ditingkatkan adalah kualitas sumber daya manusianya. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan asset utama untuk keunggulan kompetitif berkesinambungan. Selain itu disebabkan pula oleh sifat sumber daya manusia yang tidak tetap dan terus bergerak secara fleksibel mengikuti setiap perubahan yang terjadi dilingkungannya, maka perlu dilakukan pengelolaan yang baik agar penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun tujuan organisasi dapat tercapai.

Salah satu cara untuk menilai kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerjanya atau prestasi kerja yang dapat dicapai oleh karyawan tersebut. Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan suatu perusahaan. Kinerja seseorang tercermin dari kemampuannya mencapai persyaratan – persyaratan tertentu yang telah ditetapkan atau dijadikan standar. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2011)

Semakin rendahnya kinerja karyawan akan semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sangat penting bagi perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya, oleh karena itu perusahaan harus dapat melakukan penilaian pada karyawan secara objektif agar menghasilkan penilaian yang akurat sebagai dasar dalam pengambilan keputusan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses dalam organisasi yang bertujuan mengevaluasi pelaksanaan kerja masing-masing individu dalam organisasi tersebut (Simamora, 2004). Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja (*performance feedback*) memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar-standar yang ditetapkan organisasi.

Penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu proses yang penting dalam upaya pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi. Hasil penilaian kinerja karyawan tersebut akan memberikan *feed back* atau umpan balik bagi karyawan khususnya dan bagi peningkatan kinerja organisasi pada umumnya. Oleh karena itu diperlukan sistem penilaian kinerja yang dapat diandalkan, dan dapat dijadikan dasar untuk memberikan kebijakan organisasi untuk mendukung tujuan organisasi.

Kebutuhan organisasi saat ini dalam upaya pencapaian tujuannya tersebut, haruslah di dukung oleh sebuah mekanisme penilaian kinerja yang baik, salah satunya adalah dengan menggunakan metode 360 derajat. Teknik

ini merupakan pengembangan terakhir dari teknik penilaian diri sendiri. Dalam metode 360 derajat yang menjadi penilai adalah atasan, rekan kerja, diri sendiri dan bawahan. Teknik ini dapat memberikan data nilai yang lebih baik dan dapat dipercaya karena dilakukan penilaian silang (Ilyas, 2002). Cara kerja metode penilaian 360 derajat adalah penilaian seorang karyawan tidak saja diambil dari penilaian atasan langsung ataupun atasan kedua di atasnya, akan tetapi juga dimintakan dari rekan sekerja yang satu level (*peer*) maupun dari bawahan langsung (*subordinate*) yang bersangkutan (Antonioni, 1996).

Dengan menerapkan metode 360 derajat, maka *form* penilaian akan dibuat lebih rinci dari *form* penilaian sebelumnya. *Form* penilaian yang dibuat juga mempunyai definisi yang lebih jelas karena tiap indikator akan memiliki definisi nilai yang berbeda. Aspek yang diberikan untuk penilaian akan disesuaikan dengan kapasitas yang dinilai. Cara perhitungan nilai akan menggunakan Skala *Likert*. Tiap indikator memiliki bobot persentase tersendiri dengan total bobot keseluruhan 100 persen. Hasil untuk indikator diperoleh dengan mengalikan nilai yang diberikan dengan bobot persentase indikator. Nilai akhir diperoleh dengan menjumlahkan semua nilai indikator (Mochtar, 2014)

Dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja karyawan, Green Hotel Kamojang Garut menyadari perlu adanya perbaikan dalam pelaksanaan penilaian kinerja bagi karyawannya. Perusahaan yang saat ini merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa dan perhotelan di Kabupaten Garut telah berdiri selama kurang lebih 5 tahun. Green hotel Kamojang merupakan hotel bintang 3 yang bergerak dibidang akomodasi dan menyediakan pelayanan jasa penginapan bagi wisatawan mancanegara maupun lokal.

Bertahannya Green Hotel Kamojang di usaha jasa penginapan, tidak lepas dari kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia yang dituntut memiliki dedikasi dan kinerja yang baik dalam menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Untuk itu sumber daya manusia perlu dikembangkan dan diperhatikan agar kualitas sumber daya manusia tersebut dapat ditingkatkan, sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja organisasi (perusahaan) dimana sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas akan membentuk kinerja karyawan, baik individu maupun kelompok yang tinggi yang kemudian berdampak pada efektifitas organisasi secara keseluruhan.

Pengelolaan kinerja karyawan Green Hotel Kamojang Garut yang saat ini dilakukan masih sangat terbatas pada hasil penilaian yang sangat subjektif, dimana penilaian kinerja dilakukan oleh kepala bagian dan dilaporkan kepada HRD sehingga karyawan tidak mengetahui hasil dari penilaian secara langsung. Penilaian kinerja hanya berdasarkan penilaian dari setiap kepala bagian dan cenderung bersifat subyektif karena tidak ada penilaian yang bisa menjadi opsi atau pembandingan dari hasil penilaian karyawan. Selain masih digunakannya metode tradisional berupa sistem rating dalam proses penilaian kinerja yang dilakukan, pengarsipan data-data maupun laporan yang berhubungan dengan proses penilaian kinerja karyawan masih berbentuk formulir dengan tidak efisiennya dalam penggunaan kertas yang dicetak serta sering kali terjadi kesulitan dalam melakukan *cross check* dokumen jika diperlukan.

Banyaknya form penilaian kinerja yang harus diisi mengakibatkan HRD kesulitan dalam melakukan perhitungan dan pengarsipan hasil penilaian. Seiring bertambahnya jumlah karyawan setiap tahun, membuat HRD membutuhkan semakin banyak waktu dalam melakukan rekap nilai hingga membagikan hasil penilaian kepada karyawan dan bahkan karyawan tidak sepenuhnya memperoleh secara lengkap hasil kerja mereka namun hanya berupa catatan akhir atas hasil nilai yang diperolehnya.

Berdasarkan fenomena yang ditemui pada proses penilaian kinerja karyawan di Green Hotel Kamojang Garut tersebut, maka perusahaan membutuhkan sebuah sistem penilaian kinerja karyawan yang berbasis informasi dengan menggunakan metode 360 derajat. Rancangan sistem informasi penilaian kinerja karyawan ini dapat digunakan oleh atasan, diri sendiri, bawahan dan rekan kerja yang memberikan penilaian. Selain itu, rancangan sistem ini dapat memberikan timbal balik kepada HRD dalam mengambil kebijakan yang dapat dilakukan. HRD dapat dengan mudah dalam melakukan rekapitulasi data hasil penilaian dan dapat mengurangi penggunaan kertas dari banyaknya form yang digunakan.

Tujuan

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah melakukan perancangan sistem informasi dalam proses penilaian kinerja karyawan, yang harapannya dengan adanya rancangan ini akan dapat membantu bagi pihak-pihak yang ingin mengembangkannya menjadi sebuah *software* atau aplikasi dalam pengembangan kinerja karyawan

Lingkup Penelitian

Berdasarkan pada uraian masalah yang dipaparkan sebelumnya, maka dalam penelitian ini dirumuskan ruang lingkup dan batasannya sebagai berikut :

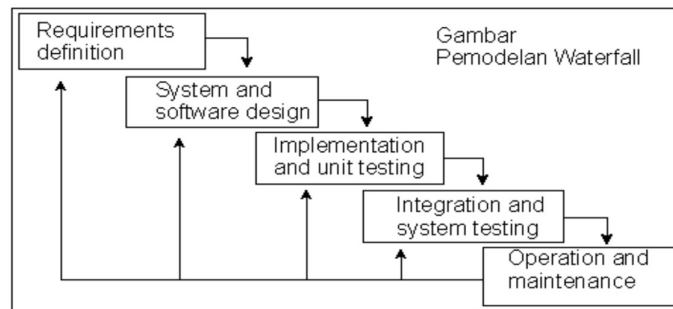
1. Hasil penelitian adalah Rancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan.
2. Sistem Penilaian Kinerja Karyawan berdasarkan metode 360 Derajat.

3. Rancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan akan disesuaikan dengan kebutuhan Green Hotel Kamojang Garut.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif dimana digambarkan dan dipaparkan setiap tahapan yang dilakukan dalam proses perancangan sistem informasi penilaian kinerja karyawan dengan model 360 derajat. Pendekatan yang digunakan dalam tahapan perancangan sistem informasi penilaian kinerja ini mengadopsi pada *System Development Life Cycle (SDLC)* yang dimulai dari siklus *Planning, Analysis, Design, Development, Integration & Testing, Implementation, Maintenance* (Kendall & Kendall, 2003). Dalam penelitian ini hanya dilakukan sampai pada tahapan atau siklus *Design* untuk menghasilkan sebuah rancangan sistem informasi yang dapat berjalan dengan baik.

Metodologi pengembangan sistem informasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan mengadopsi metode *Waterfall*. Menurut Azhar (2004), menjelaskan model *Waterfall* atau dengan nama lainnya adalah *Linier Sequential Modelling* merupakan model yang melakukan pendekatan secara sistematis dan urut mulai dari level kebutuhan sistem menuju ke tahap analisis, *desing, coding, testing, dan maintance*. Dikatakan *Waterfall* karena dilakukan tahap demi tahap yang harus dilalui menunggu selesainya tahap sebelumnya dan berjalan berurutan. Alasan digunakannya model *Waterfall* ini dikarenakan cukup relevan dengan sumber daya yang ada bukan dalam sistem yang berskala besar dan kebutuhan pengguna sistem sudah diketahui dengan baik dengan proses yang terstruktur dan sekuensial. Tahapan yang dilakukan dalam model *Waterfall* ini adalah dengan memulai dari Analisa persyaratan bisnis perusahaan sampai pada tahapan menentukan spesifikasi sebuah sistem informasi untuk penilaian kinerja karyawan dalam sebuah perancangan sistem terstruktur dengan *Data Flow Diagram (DFD)*. Berikut ini adalah gambar dari model *Waterfall* secaram umum.



Gambar 1 Model *Waterfall* (Pressman, 2010)

HASIL PENELITIAN

Kegiatan Perancangan Sistem Informasi yang dilakukan

Dalam proses perancangan sistem informasi penilaian kinerja model terbuka 360 derajat pada Green Hotel Kamojang Garut, dilakukan beberapa fase atau tahapan sebagai berikut :

1. Tahap I : Upaya Persiapan
 - a. Melakukan studi pendahuluan
 - b. Memandang penilaian kinerja karyawan sebagai suatu system.
 - c. Mengenali sistem lingkungan sekitar penilaian kinerja karyawan.
 - d. Menidentifikasi susistem penilaian kinerja karyawan.
2. Tahap II : Upaya Definisi
 - a. Bergerak dari system ke tingkat subsystem.
 - b. Menganalisis bagian – bagian sistem dalam urutan tertentu.
3. Tahap III dan IV : Upaya Perancangan dan Solusi
 - a. Meingdentifikasi alternative solusi.
 - b. Evaluasi alternative solusi.
 - c. Memilih solusi terbaik.
 - d. Mengimplementasikan solusi.
 - e. Menindak lanjti untuk memastikan bahwa solusi tersebut efektif.

Berikut tahapan-tahapan yang penulis lakukan dalam merancang sistem sesuai tahapan-tahapan yang terdapat pada Model *Waterfall*.

1. Analisis

Proses pengembangan diawali dari tahap analisis dimana dalam tahap analisis ini penulis melakukan beberapa aktivitas, yaitu pengumpulan data, identifikasi masalah, analisa kebutuhan sistem, hingga definisi proyek. Aktivitas yang lebih lengkap pada tahap ini dilakukan *Business Requirement Analysis* (BRA) yang merupakan analisa kebutuhan dasar dalam proses bisnis perusahaan yang bertujuan untuk mengidentifikasi serangkaian aktivitas atau kegiatan yang terjadi di perusahaan dalam rangka mengatasi gap antara *requirement* yang dibutuhkan dengan *requirement* aktual. BRA dapat menjadi sumber informasi dalam mendesain dan mengetahui kondisi *goal* yang diharapkan (Dallasega, Woschank, Zsifkovits, Tippayawong, & Brown, 2020). Beberapa aktivitas yang dilakukan dalam BRA yang dilakukan penulis diantaranya ;

a. *Data Gathering*

Penulis mengumpulkan data dengan mengamati sistem yang berjalan pada Green Hotel Kamojang and Resort sehingga nantinya dapat dilihat titik lemah dari sistem yang sudah ada yang merupakan sumber masalah yang harus diperbaiki.

Selain melakukan observasi, penulis juga melakukan wawancara kepada pihak terkait untuk mendapatkan sistem yang tepat guna, sasaran sistem yang penulis buat haruslah sejalan dengan sasaran instansi. Sistem yang penulis buat diarahkan untuk dapat mengatasi kelemahan-kelemahan dari sistem yang sudah ada untuk mewujudkan Visi Misi Green Hotel Garut.

b. *Identify*

Setelah melihat sistem yang sedang berjalan, penulis dapat menemukan titik lemah yang merupakan sumber masalah yang harus diselesaikan. Yang kemudian masalah itu diidentifikasi untuk dicari pemecahannya.

c. *System Requirement*

Berdasarkan identifikasi masalah, penulis mulai menganalisis, menentukan dan menggali lebih dalam kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh sistem hingga akhirnya dapat solusi konkrit dari sistem yang akan dikembangkan.

d. *Project Definition*

Project Definition sebagai penjelasan akan solusi yang telah ditentukan sebelumnya dibutuhkan untuk mendefinisikan sistem secara rinci.

2. *Design*

Tahap kedua setelah analisis adalah perancangan (*design*), pada tahap ini penulis melakukan pemodelan berdasarkan hasil analisis. Perancangan dilakukan mulai tingkat global sampai ke tingkat rincian tertentu. Pada tahap ini dilakukan beberapa aktivitas seperti pemodelan proses dengan DFD.

Berikut tahapan-tahapan untuk mendesain sistem yang dilakukan penulis :

a. *Desain Proses*

Pada tahap ini yaitu menggunakan *Design Logical* penulis akan menunjukkan alur proses sistem yang akan penulis buat dengan menunjukkan fungsi-fungsi sistem informasi pada *user* secara logika dengan menggunakan DFD (*Data Flow Diagram*)

b. *Desain Input dan Output*

Pada tahap ini sistem yang telah dianalisis dan dirancang mulai diterjemahkan ke dalam bahasa mesin melalui bahasa pemrograman. Terdiri dari dua aktivitas yaitu pembuatan kode program dan pembuatan antarmuka program untuk navigasi sistem. Pada tahapan ini, penulis hanya melakukan desain pembuatan antar muka (*user interface*) saja.

Dari keseluruhan tahapan yang ada dalam model *Waterfall* yang telah disebutkan sebelumnya, penulis melakukan perancangan sistem hanya sampai pada fase perancangan (*design*) saja karena keterbatasan yang ada. Berdasarkan hasil dari setiap tahapan yang dilakukan, maka dapat dihasilkan sistem informasi yang dimana dapat mengintegrasikan dan mengontrol kegiatan penilaian kinerja karyawan secara terbuka dan diketahui oleh semua bagian pada perusahaan secara vertikal maupun horizontal. Sehingga tidak hanya kepala bagian atau HRD yang dapat menilai kinerja karyawan tetapi seluruh bagian perusahaan memiliki hak dalam proses penilaian kepada karyawan dan hasil dari penilaian kinerja karyawan dapat diketahui oleh semua orang yang menjadi bagian dari perusahaan dalam waktu yang singkat sehingga memudahkan kegiatan penilaian kinerja karyawan pada Green Hotel Garut. secara lebih efektif dan efisien serta dapat menekan biaya pelatihan serendah mungkin.

UA - BSD

UA BSD (*User Acceptance Business Solution Design*) adalah tahapan untuk membahas setiap solusi yang diberikan kepada pihak perusahaan, apakah solusi tersebut dapat memfasilitasi keinginan dari permasalahan yang muncul atau tidak. Analisa akan memberikan pilihan terkait alternatif – alternatif dari permasalahan yang ada, dan akan melaksanakan pilihan yang diterima oleh pihak perusahaan untuk dijalankan.

Pada tahapan UA BSD (*User Acceptance – Business Solution Design*) Terdapat dua solusi dalam pembahasan BSD (*Business Solution Design*) yaitu perusahaan melakukan penilaian secara terbuka kepada karyawannya dengan menggunakan metode penilaian 360 – Derajat dan Perusahaan meningkatkan penilaian secara vertikal melalui kepala bagian dengan lebih mengutamakan objektivitas dan keakuratan hasil. Hasil dari UA BSD adalah perusahaan menghendaki membuat sistem yang dapat meningkatkan kualitas penilaian kinerja karyawan secara terbuka menggunakan metode 360 – Derajat.

SRS

Pada tahapan SRS (*Spesification Requirement System*) dimana merupakan tahapan untuk menentukan dan mendesain fitur – fitur yang akan disediakan dalam sebuah sistem informasi bagi perusahaan yang telah diperoleh melalui UA BSD. Dalam tahap ini, Penulis membuat gambaran sistem yang akan dijalankan melalui penyediaan fitur – fitur yang mendukung terhadap proses bisnis perusahaan. Berikut dijelaskan gambaran sistem informasi penilaian kinerja karyawan secara terbuka menggunakan metode 360 derajat dalam model sistem *narrative*.

Sistem penilaian kinerja karyawan terbuka metode 360 derajat pada Green Hotel Kamojang Garut memiliki empat entitas yaitu HRD, Kepala Bagian, Manajer lain, dan Karyawan. Informasi kinerja karyawan diperoleh dari penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pada karyawan baik secara vertikal maupun horizontal yang didukung dengan data karyawan, jabatan, bobot kriteria, bobot subkriteria dan bobot jenis penilaian menghasilkan nilai kinerja karyawan dengan menggunakan metode 360 – Derajat, semua entitas memiliki hak dalam melakukan penilaian. Penggambaran alur sistem dilakukan dengan membagi sistem yang kompleks menjadi sistem yang lebih sederhana dan mudah dimengerti.

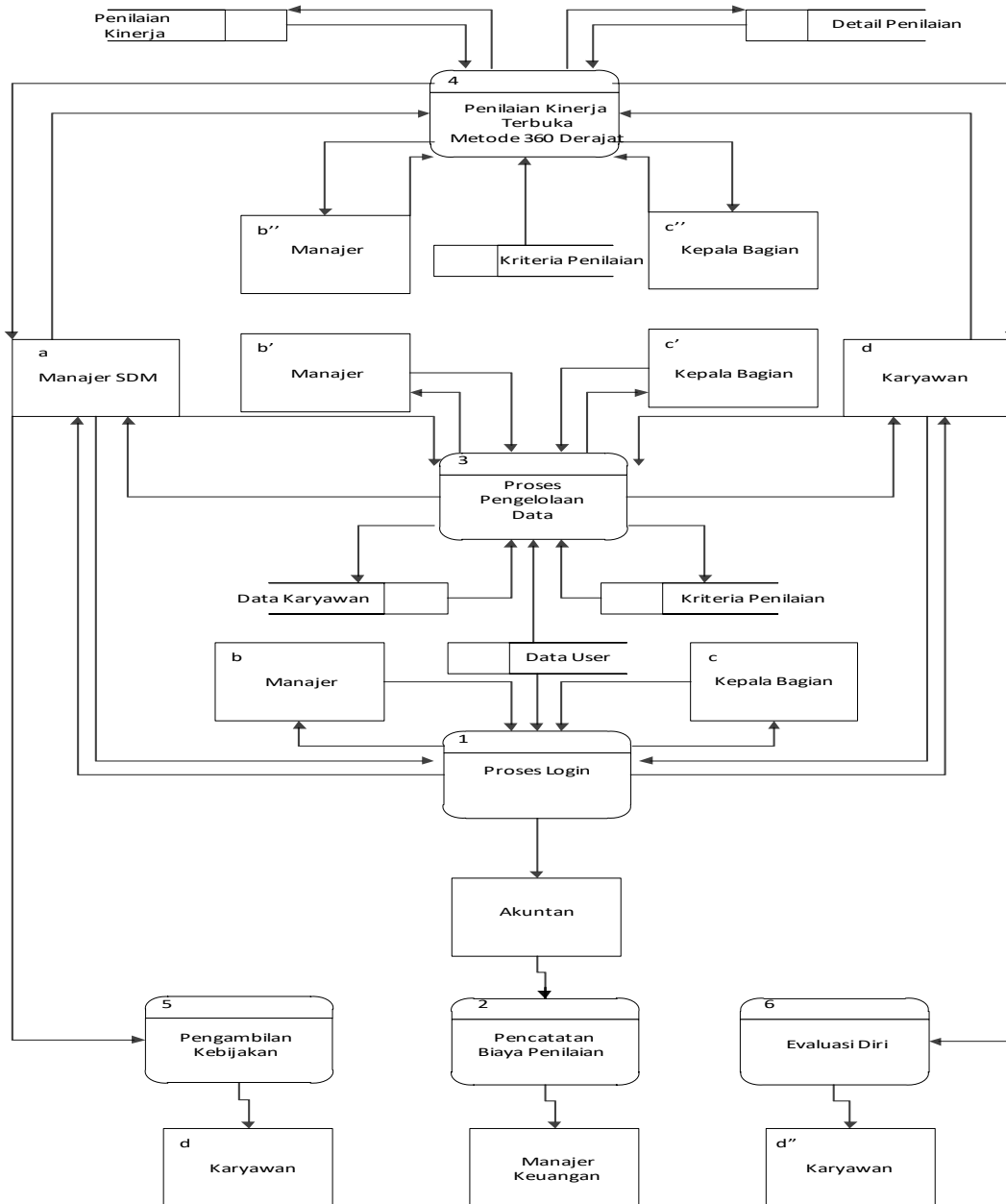
Serangkaian proses tersebut dilakukan secara terkomputerisasi sehingga efisiensi waktu dan keakuratan informasi untuk penilaian kinerja karyawan terpenuhi. Yang dimaksud efisiensi waktu disini adalah melakukan pekerjaan sesingkat-singkatnya dan memperoleh hasil secepatnya. Serta dapat membantu perusahaan dalam melakukan proses penilaian kinerja karyawan yang lebih akurat, obyektif, terintegrasi dan tepat waktu.

Tahapan pelaksanaan penilaian kinerja dengan model 360 derajat adalah sebagai berikut (Antonioni, 1996).

1. Mengembangkan Kuesioner
Sistem skala dalam Kuesioner yang digunakan untuk sistem penilaian kinerja 360 derajat menggunakan sistem skala likert, sedangkan pertanyaan yang akan diajukan biasanya disesuaikan dengan dimensi yang berhubungan dengan job performance setiap pekerjaan (contoh: kerjasama dengan kelompok, kepemimpinan, inisiatif, komunikasi dll).
2. Memastikan Tingkat Kepercayaan dari Partisipan
Harus diambil beberapa langkah untuk bisa memastikan kepercayaan terhadap hasil yang diperoleh dari penggunaan metode 360 derajat tersebut, misalnya menutupi identitas dari si pemberi jawaban kusioner sehingga hasil penilaian tidak direayasa. Hal ini akan memberikan nilai kepercayaan kepada semua orang bahwa hasil yang diperoleh apa adanya sesuai dengan yang kinerja seseorang berdasarkan penilaian responden.
3. Menyediakan Pelatihan atau Orientasi
Pelatihan dan orientasi untuk proses umpan balik dibutuhkan untuk kelancaran proses umpan balik tersebut. Dalam pelatihan dan orientasi ini, karyawan diperkenalkan dengan metode 360 derajat tersebut dan manfaat dari penggunaan metode 360 derajat tersebut dilaksanakan di organisasi atau perusahaan.
4. Pengawasan Umpan Balik dari Kuesioner
Mencantumkan instruksi yang jelas sehingga mencegah kesalahpahaman pada saat proses pengisian kuisisioner
5. Analisis Data
Analisis data meliputi hasil penilaian rata-rata. Analisis yang dihasilkan berupa deskripsi dimensi kerja, deskripsi ruang lingkup kerja vs kinerja yang diharapkan oleh perusahaan, penilaian kinerja individual dan group atau divisi kerja dan peringkat organisasi, serta rekomendasi untuk pengembangan di masa yang akan datang. Analisis data dapat juga meliputi kelebihan serta kekurangan dari divisi dan organisasi yang nantinya akan mendukung rekomendasi pelatihan dan pengembangan organisasi
6. Mengembangkan dan Mendistribusikan Hasil
Hasil penilaian sebaiknya didiskusikan dengan karyawan terkait dengan pembahasan kinerja karyawan. Hasil penilaian yang dibahas dengan karyawan meliputi perbandingan antara, penilaian dari atasan, penilaian diri sendiri dan rata-rata penilaian dari pihak lain misalnya customers, rekan kerja.

Perancangan Terstruktur dengan *Data Flow Diagram (DFD)*

Konsep perancangan sistem terstruktur dilakukan agar hasil akhir dari sistem strukturnya dapat didefinisikan dengan baik dan jelas, hasil dari sistem dapat mudah dipelihara dan fleksibel serta mempunyai dokumentasi yang baik (Jogiyanto, 2017). Berikut disajikan rancangan sistem informasi penilaian kinerja karyawan terbuka model 360 derajat pada Green Hotel Kamojang Garut menggunakan pendekatan terstruktur dengan *data flow diagram (DFD)* :



Gambar 2 DFD level 1 Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan pada Green Hotel Kamojang Garut

Berikut gambaran secara *narrative* dari rancangan sistem dengan DFD tersebut :

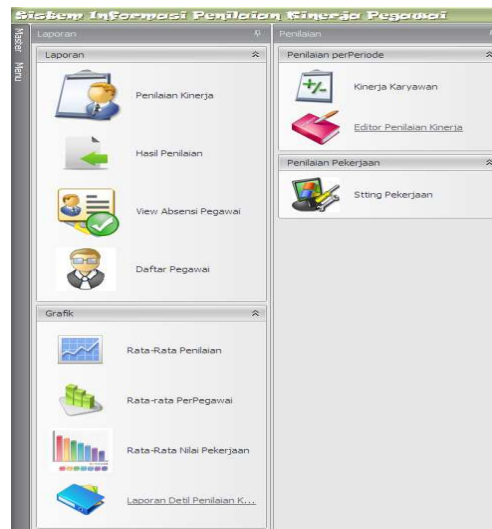
1. Pertama Manajer SDM / HRD merupakan orang yang paling bertanggung jawab dan memiliki kewenangan dalam penilaian kinerja secara terbuka, dimana manajer SDM memiliki hak dan akses dalam pembuatan kriteria penilaian, akses pengeditan penilaian, pengontrolan dalam penilaian dan

- memiliki hak dalam menilai langsung karyawannya. Sehingga yang pertama login pada aplikasi adalah manajaer SDM/ HRD.
2. Kedua karena sistem penilaian kinerja merupakan penilaian oleh seluruh entitas perusahaan secara vertikal dan horizontal maka manajer lain, kepala bagian, dan karyawan memiliki hak untuk melakukan penilaian tetapi tidak memiliki kewenangan dalam pengontrolan atau pengeditan penilaian kinerja karyawan.
 3. Penilaian ini dimulai saat manajer SDM / HRD memberikan surat tugas kepada setiap entitas untuk melakukan penilaian, dengan masuk pertama ke menu login. Setelah masuk ke menu login maka akan mendapatkan informasi berupa informasi login telah berhasil
 4. Selain itu juga informasi login diolah kembali menjadi data oleh bagian akuntansi untuk dimasukkan pada biaya login dimana setiap karyawan yang melakukan penilaian akan mendapat kompensasi / gaji tambahan dari kegiatan penilaian.
 5. Setelah manajer, kepala bagian dan karyawan *log in*, langkah selanjutnya adalah proses mengumpulkan informasi mengenai karyawan yang akan ditilai dapat berupa data yang telah ada pada aplikasi atau informasi pribadi.
 6. Setelah informasi tersebut diperoleh, langkah selanjutnya adalah proses penilaian kinerja secara terbuka, manajer, kepala bagian dan karyawan akan memberikan penilaian mereka sendiri, setelah itu hasil dari penilaian kinerja akan langsung dilaporkan kepada manajer, kepala bagian dan karyawan secara cepat, dan akan digunakan sebagai informasi awal bagi setiap bagian dalam pengambilan keputusan, manajer akan menentukan kebijakan sesuai dengan hasil penilaian kinerja dan karyawan akan menjadikan hasil tersebut sebagai bahan untuk evaluasi diri.
 7. Hasil dari informasi penilaian kinerja akan disimpan pada *database* aplikasi dan dapat di akses kapan saja oleh manajer SDM/ HRD.

Mock Up User Interface (Desain Tampilan Antar Muka Pengguna)

Berikut Fitur – fitur atau gambaran dari sistem informasi penilaian kinerja karyawan secara terbuka menggunakan metode 360 – Derajat yang akan dikembangkan pada Green Hotel Kamojang Garut yang di desain dengan menggunakan *Sybase Power Designer* dan tampilan *form* dengan *Visual Basic for Application VB 6.0*.

1. Menu Utama



Gambar 3 Desain Tampilan Form Menu Utama

2. Menu Laporan



Gambar 4 Desain Tampilan Form Menu Laporan

3. Menu Penilaian



Gambar 5 Desain Tampilan Form Menu Penilaian

4. Menu Laporan Penilaian Secara Grafik



Gambar 6 Desain Tampilan Form Grafik Hasil Penilaian

PEMBAHASAN

Proses penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh manajemen Green Hotel Kamojang Garut sampai saat ini masih menyisakan berbagai permasalahan terutama terkait objektivitas hasil penilaian kinerja yang dilakukan. Sebuah penilaian kinerja karyawan harusnya menjadi sebuah program strategis perusahaan dalam upaya pengembangan sumber daya manusia yang ada di perusahaan yang juga menjadi bagian dalam dasar pengambilan tindakan atau kebijakan organisasi atau perusahaan untuk beberapa keperluan seperti penempatan karyawan dalam hal ini dasar kebijakan untuk mutasi karyawan, program Pendidikan dan pelatihan karyawan, kebijakan remunerasi serta dukungan pada pemetaan kompetensi karyawan. Namun yang terjadi saat ini adalah karyawan belum sepenuhnya mengetahui hasil dari kinerjanya selama periode penilaian tertentu. Selain itu, karyawan tidak memperoleh *feedback* atas hasil kerjanya. Masalah yang lebih teknis adalah pengarsipan dokumen hasil penilaian kinerja karyawan. HRD sebagai pelaksana kegiatan penilaian kinerja karyawan tidak dapat menyediakan informasi hasil penilaian kinerja secara *real time*. Aktivitas yang seharusnya secara periodik atau rutin dilakukan perusahaan terkadang tidak terpenuhi. Banyaknya form yang digunakan HRD dengan indikator penilaian yang kurang *measurable* membuat proses penilaian kinerja karyawan di Green Hotel Kamojang Garut tidak dapat memberikan dampak terhadap perbaikan kinerja karyawan. Mengetahui berbagai kekurangan dalam pelaksanaan penilaian kinerja karyawan tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk membuat sebuah mekanisme baru dalam proses penilaian kinerja karyawan di Green Hotel Kamojang Garut melalui penyusunan sebuah rancangan sistem informasi berbasis komputer agar memudahkan dalam proses rekapitulasi nilai yang diberikan, ketersediaan data dan informasi yang diperlukan kapan pun serta berorientasi pada objektivitas hasil karena menggunakan model penilaian terbuka.

Dalam upaya mengatasi berbagai kendala yang menjadi masalah dalam proses penilaian kinerja karyawan, penulis menggunakan pendekatan sistem sebagai alat. Hal ini diartikan bahwa perusahaan harus memiliki sebuah sistem yang terintegrasi dengan program strategis pengembangan sumber daya manusia yang menjadi kebijakan dan bagian dari *standard operating procedure* (SOP) yang berlaku di perusahaan. Penulis mencoba untuk mengetahui kondisi *existing* dari sistem yang berjalan saat ini di Green Hotel Kamojang Garut, dan melakukan Analisa tiga tahap dalam proses *Business Requirement Analysis* (BRA) kemudian melanjutkan dengan *Business Solutions Design* (BSD), melakukan *expose* solusi dengan perusahaan pada tahap *user acceptance* (UA) sehingga diketahui dengan pasti apa yang betul-betul menjadi kebutuhan dari perusahaan dan telah diakui serta diterima sebagai sebuah solusi, kemudian melanjutkan pada tahap *specification requirement system* (SRS) sebagai bagian dalam mendesain rancangan sistem informasi penilaian kinerja karyawan. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini, merupakan objek yang baru dalam proses perancangan sistem informasi entitas bisnis di kabupaten Garut karena sebelumnya beberapa sistem informasi yang digunakan hanyalah berdasarkan pada pendekatan sistem sebagai produk. Dalam hal ini user tidak dapat menentukan bagian-bagian yang menjadi fokus permasalahan yang sering dialami dalam proses bisnis mereka.

Hasil yang cukup penting dalam penelitian ini adalah dengan rancangan sistem informasi yang telah dibuat dapat memfasilitasi kebutuhan user dalam hal ini adalah HRD Green Hotel Kamojang Garut dalam mengatasi gap dalam proses penilaian dan penghitungan nilai akhir seperti yang telah disepakati dalam tahapan UA – BSD bahwa kesulitan yang dialami HRD dalam setiap pelaksanaan proses penilaian kinerja karyawan dirasa dapat berjalan lebih baik dan membantu dalam menyediakan data secara tepat waktu.

Sistem informasi penilaian kinerja karyawan merupakan bagian atau sub sistem dari sistem informasi sumber daya manusia. Sistem informasi sumber daya manusia merupakan kumpulan dari sub-sub sistem yang saling berhubungan satu sama lain secara harmonis dengan tujuan untuk mengolah data yang berkaitan dengan masalah sumber daya manusia menjadi informasi sumber daya manusia yang diperlukan oleh manajemen dalam upaya pengambilan keputusan (Azhar, 2004). Manajemen dalam hal ini adalah HRD, membutuhkan informasi manajemen yang akan digunakan dalam upaya untuk pengambilan keputusan dari permasalahan atau serangkaian aktivitas yang dilakukan. Informasi yang dihasilkan pun juga harus berkualitas, karena kualitas informasi akan mempengaruhi pada kualitas organisasi secara keseluruhan. Salah satu ciri dari informasi yang berkualitas adalah tepat waktu (*real time*), akurat atau sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, relevan (sesuai dengan kebutuhan penggunaannya) dan lengkap, informasi harus disertai dengan data penunjangnya (McLeod & Schell, 2007). Dengan adanya rancangan berupa sistem informasi yang berbasis komputer ini, akan menghasilkan informasi yang berkualitas yang dibutuhkan oleh HRD sebagai upaya pengambilan keputusan dalam melaksanakan fungsinya dengan baik.

Selain itu, rancangan sistem informasi penilaian kinerja karyawan dengan model 360 derajat ini dapat memberikan pemahaman terhadap individu mengenai bagaimana efektifitasnya sebagai karyawan, kolega maupun staff berdasarkan pandangan orang lain, Namun kekurangan dalam metode 360 derajat ini adalah efektifitasnya sangat ditentukan oleh seberapa terbuka budaya organisasi sebuah perusahaan. Metode 360 derajat tidak dapat diterapkan dilingkungan perusahaan yang budayanya masih paternalistik, tidak dapat mengevaluasi karyawan baru (Mochtar, 2014).

Model penilaian kinerja karyawan terbuka model 360 derajat ini, relatif diminati dan memiliki antusias yang baik oleh manajemen perusahaan karena penilaian dilakukan tidak hanya secara vertikal saja. Model 360 derajat ini dapat memenuhi kebutuhan perusahaan baik swasta ataupun pada instansi pemerintahan yang sudah jelas standarnya maupun mekanismenya. Utomo and Tulili (2016) dalam hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa sistem penilaian prestasi pegawai dengan menggunakan model 360 derajat dan sasaran kinerja individu (SKI) dapat memberikan penilaian disertai data yang terukur serta memperkecil terjadinya kesalahan dan unsur subyektif. Penelitian berupa rancangan sistem informasi penilaian kinerja karyawan dengan model 360 derajat yang penulis lakukan ini memiliki batasan (*limitation*) terhadap keefektifan proses penilaian karena seperti yang telah disebutkan sebelumnya, budaya organisasi masing-masing perusahaan memiliki peran yang cukup besar dalam keberhasilan tujuan dari sebuah penilaian kinerja karyawan yang berkualitas. Maka dalam penelitian ini, Batasan tersebut menjadi tolak ukur keberhasilan untuk diterapkannya model 360 derajat sejauh perusahaan dapat menjamin adanya budaya organisasi yang menjunjung tinggi kehormatan serta profesionalisme individu.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis dan perancangan yang penulis lakukan, dapat diambil kesimpulan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Secara terbuka sebagai berikut :

1. Sistem Informasi Penilaian Kinerja Secara terbuka berbasis komputer ini dapat mempermudah pihak Manajer dalam hal penilaian kinerja yang terbuka secara efektif dan efisien dengan hasil yang didapatkan berupa informasi yang akurat dan penilaian yang objektif.
2. Sistem ini membantu dalam hal pendekatan ke dalam bentuk database, sehingga dapat disimpan dan diakses secara cepat.
3. Dapat mempermudah pihak manajer dalam mendapatkan laporan secara cepat dimana laporan langsung masuk kepada pihak manajer.
4. Laporan penilaian kinerja tidak hanya diterima oleh pihak manajer tetapi juga pihak karyawan.
5. Potensi dari sistem ini sangat besar untuk diterapkan dilihat dimana titik permasalahan perusahaan ini ada di divisi SDM yang dimana SDM ini merupakan pelaksana dari setiap kegiatan perusahaan. Dengan penerapan sistem yang simpel dan tidak berbelit-belit dan akan terpantau oleh setiap divisi akan adanya suatu informasi yang masuk tanpa adanya keterlambatan informasi yang masuk ini.

SARAN

Adapun saran-saran yang penulis berikan untuk pengembangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Secara Terbuka ini lebih lanjut adalah :

1. Dengan adanya sistem ini, dibutuhkan sistem keamanan data yang baik sehingga data akan terjaga keakuratannya.
2. Adanya media penyimpanan yang besar agar informasi dari penilaian kinerja dapat tersimpan dengan aman.
3. Pemeliharaan sistem ataupun berbagai alat pendukung sehingga tidak mengganggu berjalannya sistem.
4. Harus senantiasa mengikuti perkembangan teknologi dimana adanya peningkatan perbaikan sistem.
5. Rancangan sistem informai ini dapat dijadikan rujukan bagi penulis atau peneliti lain dalam upaya pengembangan sistem menjadi sebuah aplikasi terintegrasi dan dapat ditambahkan beberapa fitur

untuk mengoptimalkan sistem seperti dapat menganalisis nilai per karyawan apabila sudah dilakukan beberapa kali penilaian.

DAFTAR PUSTAKA

- Antonioni, D. (1996). Designing an effective 360-degree appraisal feedback process. *Organizational Dynamics*, 25(2), 24-38. doi:[https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(96\)90023-6](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(96)90023-6)
- Azhar, S. (2004). *Sistem Informasi Manajemen–Konsep dan Pengembangannya Edisi ketiga*. Bandung: Lingga Jaya.
- Dallasega, P., Woschank, M., Zsifkovits, H., Tippayawong, K., & Brown, C. A. (2020). Requirement Analysis for the Design of Smart Logistics in SMEs Industry 4.0. 147.
- Ilyas, Y. (2002). Kinerja, Teori, Penilaian dan Penelitian Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI Edisi II. In: Jakarta: Universitas Indonesia.
- Jogiyanto, H. M. (2017). *Analisis dan Desain (Sistem Informasi Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis)*: Penerbit Andi.
- Kendall, K. A., & Kendall, J. E. (2003). *Analisis dan Perancangan Sistem Edisi Kelima Jilid 2, terj "Thamir Abdul Hafedh"*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Mangkunegara, A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- McLeod, R., & Schell, G. P. (2007). *Management information systems*: Pearson/Prentice Hall USA.
- Mochtar, M. D. (2014). *TA: Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode 360 Derajat pada PT. ETA Indonesia Berbasis Web*. STIKOM Surabaya,
- Pressman, R. S. (2010). *Software engineering: a practitioner's approach*. In: McGraw-Hill.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Jakarta: STIE YKPN.
- Utomo, K. B., & Tulili, T. R. (2016). Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Berdasarkan Sasaran Kerja Individu di Politeknik Negeri Samarinda. *J Informatika Mulawarman: Jurnal Ilmiah Ilmu Komputer*, 9(1), 23-29.