

SISTEM INFORMASI PEMANTAUAN DAN EVALUASI KINERJA KARYAWAN BERDASARKAN PENILAIAN 360-DEGREE PADA PDAM TIRTA MUSI PALEMBANG

Nopriyani¹, M. Izman Herdiansyah², Rahayu Amalia³

^{1,2,3}Universitas Bina Darma

^{1,2,3}Jln.Jenderal Ahmad Yani No.02. Palembang

[1nopriyani96@gmail.com](mailto:nopriyani96@gmail.com), [2m.herdiansyah@binadarma.ac.id](mailto:m.herdiansyah@binadarma.ac.id), [3rahayu_amalia@binadarma.ac.id](mailto:rahayu_amalia@binadarma.ac.id)

ABSTRACT

In the process of monitoring and evaluating employees, the Tirta Musi Pdam Palembang reported several problems. Identity is an employee performance appraisal conducted by each Evaluation Team to do manual data collection on the media by using media to provide the number of employees. This is to make the process of hard work take a long time. There is no history that allows the recording of data from employees, so they can report various things needed to achieve that. In this study an employee performance information and reporting system will be built based on 360-Degree. 360-Degree method is an evaluation method that produces feedback from employees themselves, coworkers, direct supervisors, subordinates and customers. The results obtained from this general survey are then tabulated and distributed to the appointing employee, usually by a manager.

Keywords: Information System, Monitoring and Evaluation, Assessment, 360-Degree Method

1. PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi yang semakin pesat dan canggih, memperlihatkan kemajuan yang signifikan dalam berbagai jenis kegiatan yang berbasis IT. Selain itu dapat dilakukan dengan menggunakan fasilitas yang disediakan oleh komputer yaitu berupa program aplikasi maupun internet, sehingga akan mempermudah dan memperlancar proses pengolahan data yang sudah diolah akan menghasilkan informasi yang cepat dan akurat. Sistem informasi pada saat ini sudah sedemikian pesat dan merambah ke berbagai sisi kehidupan manusia. Perkembangan yang demikian tersebut didukung oleh tersedianya perangkat keras maupun perangkat lunak yang semakin hari semakin hebat kemampuannya. Dapat dikatakan bahwa sistem informasi tidak dapat dipisahkan dengan perkembangan dunia informasi internet pada saat ini. Informasi yang disajikan dalam dunia internet sudah sangat global dan selalu bersifat *on time* sehingga waktu *update* suatu informasi sangatlah cepat.

Begitu juga dengan Kinerja Karyawan yang ada pada PDAM Tirta Musi Palembang, pada umumnya Pimpinan dan Kepegawaian telah menggunakan metode secara komputerisasi. Sistem komputerisasi adalah Sistem yang Berbasis Komputer atau *Computer Based Information System* (CBIS) merupakan sistem pengolahan suatu data menjadi sebuah informasi yang berkualitas dan dapat dipergunakan sebagai alat bantu yang mendukung pengambilan keputusan, koordinasi dan kendali serta visualisasi dan analisis. Beberapa istilah yang terkait dengan CBIS antara lain adalah data, informasi, sistem, sistem informasi dan basis komputer. Berikut penjelasan masing-masing istilah tersebut penggunaan komputer sebagai alat Bantu dalam kegiatan pengolahan data yang dilakukan secara manual. Data diolah dengan menggunakan komputer yang sudah diprogram sebelumnya, pengolahan data ini dimulai dengan perekam data hingga sampai pada pencetakan laporan. Pengolahan data secara komputerisasi lebih menguntungkan dibandingkan dengan pengolahan data secara manual. Keuntungan tersebut dapat ditinjau dari beberapa segi. Salah satu dalam hal penyajian laporan yang lebih cepat dan efisien dan akurat. Faktor keuntungan inilah yang menjadi alasan mengapa pengolahan data dilakukan secara komputerisasi untuk menggantikan sistem manual.

Pada proses penilaian kinerja karyawan, di PDAM Tirta Musi Palembang yang dilakukan oleh kepala pimpinan pada masing-masing bagian. penilaian diawali pada bagian kepegawaian untuk menyiapkan berkas karyawan yang akan dinilai. selanjutnya karyawan menyiapkan berkas lainnya yang terkait dengan penilaian yang akan dinilai kemudian diserahkan kepada masing-masing kepala bagian, Padahal ada banyak otomatisasi yang bisa ditawarkan yang bisa dikerjakan oleh sistem terkomputerisasi misalnya menggunakan *Microsoft word* untuk pengisian data karyawan dan penyelesaian penilaian kinerja karyawan. dan setelah tahap penyeleksian karyawan akan melakukan test tertulis dan test wawancara

yang telah di selenggarakan oleh pihak perusahaan. kemudian hasil test tersebut akan dilakukan penilaian oleh pihak penyelenggara dan hasil penilaian akan diumumkan kepada karyawan setelah beberapa hari test dilakukan, jika karyawan merupakan karyawan tetap akan mendapatkan bonus (*reward*), sedangkan untuk karyawan tidak tetap akan mendapatkan pengangkatan sebagai karyawan tetap di Pdam Tirta Musi Palembang.

Intstansi ini juga belum mempunyai sistem yang berbasis web yang bisa di akses langsung oleh semua karyawan untuk melakukan test penilaian kinerja. Dalam proses penilaian tersebut, Pdam tirta musu palembang mengalami beberapa permasalahan antara lain adalah pendataan kinerja karyawan, biasanya karyawan pihak penyelenggara dan pimpinan masih melakukan *filterisasi* terhadap dokumen dengan menggunakan media kertas dan kebanyakan masih secara manual ke sistem dengan proses yang sama dengan sedikit sekali menggunakan kemampuan yang terdapat dalam komputerisasi menyebabkan proses penilaian kinerja karyawan membutuhkan waktu yang lama permasalahan berikut misalnya tidak adanya *history* yang menyimpan transaksi pencatatan data penilaian kinerja karyawan sehingga menjadi kurang akurat. permasalahan lain adalah belum adanya metode yang digunakan dalam proses penilaian kinerja karyawan sehingga penilaian yang selama ini dilakukan hanya berdasarkan pengalaman. penilaian kinerja dirasakan subyektif dan tidak memberikan pemahaman terhadap kelebihan dan kelemahan individu dalam pengembangan sumber daya manusia. Sehingga perbedaan yang dilihat adalah medianya; sebelumnya proses bisnis dilakukan pada media pembukuan dan sekarang dilakukan pada media komputer.

Berdasarkan persyaratan yang sudah ditetapkan ini disediakan untuk mendukung perkembangan dalam bidang teknologi di Indonesia, untuk menangani masalah pengolahan data penilaian kinerja karyawan dan pembuatan laporan kepegawaian agar lebih terorganisir. dan untuk memperoleh keakurasian data, kecepatan waktu, dan obyektifitas dalam proses penilaian karyawan. hasil penilaian itu dapat dipakai oleh organisasi untuk memperbaiki atau mempertaruhkan pengalokasian waktu yang sudah dilakukan agar kinerja organisasi lebih efisien dan dapat ditingkatkan. Berdasarkan uraian di atas untuk mendukung kegiatan atau aktivitas kinerja karyawan dalam mencari data maka dibuatlah sistem informasi dalam penggambaran pemantauan dan evaluasi kinerja karyawan, **maka penulis mengambil dengan judul “Sistem Informasi Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Karyawan berdasarkan Penilaian Metode 360-Degree pada PDAM Tirta Musi Palembang”**.

2. METODOLOGI PENELITIAN

a. Metode Penelitian

Menurut Linman metode 360 derajat adalah metode umpan balik atau metode evaluasi yang menggabungkan umpan balik dari para pegawai itu sendiri, rekan kerjanya, atasan langsung, para bawahannya dan pelanggan. hasil yang di peroleh dari survei yang bersifat rahasia ini, selanjutnya ditabulasikan dan dibagikan kepada pegawai yang dinilai, biasanya oleh seorang manajer.

Inayati (2011), Mengatakan bahwa Metode umpan balik *360 degree* adalah proses dimana seorang karyawan menerima informasi tentang bagaimana dirinya dinilai oleh sekelompok orang yang berinteraksi sehari-hari di dalam pekerjaannya. Umpan balik 360 derajat disebut juga dengan *multirater feedback, multi source feedback atau multisource assessment*. Intinya adalah umpan balik berasal dari seputar karyawan, dimana penggunaan 360 derajat berarti derajat lingkaran penuh dengan karyawan berada di pusatnya. Dengan demikian umpan balik datang dari beberapa arah sekaligus, yaitu dari bawahan, rekan, dan atasan. Termasuk di dalamnya adalah asesmen diri. Beberapa perusahaan menambahkan umpan balik dari pihak eksternal, seperti dari pelanggan dan pemasok atau pihak terkait lain.

dari pengertian di atas, metode umpan balik 360 derajat (360-Degree) dapat di definisikan sebagai metode penilaian kinerja yang dilakukan oleh banyak pihak sehingga hasil yang diperoleh diharapkan lebih jujur, adil dan tepat sasaran. dengan menggunakan metode kinerja seorang pegawai dinilai berdasarkan umpan balik dari setiap orang yang memiliki hubungan kerja dengannya Atasan, rekan kerja, mitra, anak buah, dan pelanggan. pendek kata, metode ini mencoba mengumpulkan masukan dari berbagai narasumber dilingkungan kerja pegawai.

b. Metode Pengembangan Sistem

Menurut Raymond McLeod, *prototype* didefinisikan sebagai alat yang memberikan ide bagi pembuat maupun pemakai potensial tentang cara sistem berfungsi dalam bentuk lengkapnya, dan proses untuk menghasilkan sebuah *prototype* disebut *prototyping*. *Prototyping* adalah proses pembuatan model sederhana software yang mengijinkan pengguna memiliki gambaran dasar tentang program serta

melakukan pengujian awal. *Prototyping* memberikan fasilitas bagi pengembang dan pemakai untuk saling berinteraksi selama proses pembuatan, sehingga pengembang dapat dengan mudah memodelkan perangkat lunak yang akan dibuat. *Prototyping* merupakan salah satu metode pengembangan perangkat lunak yang banyak digunakan

Tahapan-tahapan dalam *prototyping* tersebut adalah sebagai berikut :

1. Pengumpulan kebutuhan
Pelanggan dan pengembang bersama-sama mendefinisikan format seluruh perangkat lunak, mengidentifikasi semua kebutuhan, dan garis besar sistem yang akan dibuat.
2. Membangun *prototyping*
Membangun *prototyping* dengan membuat perancangan sementara yang berfokus pada penyajian kepada pelanggan (misalnya dengan membuat *input* dan format *output*).
3. Evaluasi *prototyping*
Evaluasi ini dilakukan oleh pelanggan apakah *prototyping* yang sudah dibangun sudah sesuai dengan keinginan pelanggan. Jika sudah sesuai maka langkah keempat akan diambil. Jika tidak, maka *prototyping* direvisi dengan mengulang langkah 1, 2, dan 3.
4. Mengkodekan sistem
Dalam tahap ini *prototyping* yang sudah disepakati diterjemahkan ke dalam bahasa pemrograman yang sesuai.
5. Menguji sistem
Setelah sistem sudah menjadi suatu perangkat lunak yang siap pakai, harus dites dahulu sebelum digunakan. Pengujian ini dilakukan dengan *White Box*, *Black Box*, *Basis Path*, pengujian arsitektur dan lain-lain.
6. Evaluasi Sistem
Pelanggan mengevaluasi apakah sistem yang sudah jadi sudah sesuai dengan yang diharapkan. Jika sudah, maka langkah ketujuh dilakukan, jika belum maka mengulangi langkah 4 dan 5.
7. Menggunakan sistem
Perangkat lunak yang telah diuji dan diterima pelanggan siap untuk digunakan.

C. Analisis Kebutuhan

Kebutuhan Fungsional

Aktor	Deskripsi
Admin	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan login dengan memasukkan username dan password 2. Melihat karyawan pegawai dan data user 3. Menambah data karyawan dan data user 4. Melihat hasil penilaian
Pimpinan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan login dengan memasukkan username dan password 2. Melihat menu menu utama, menu penilaian, data karyawan, data jabatan. 3. Entry penilaian kinerja karyawan 4. Melihat laporan hasil penilaian
Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan login dengan memasukkan username dan password 2. Melihat data karyawan dan data jabatan 3. Melihat laporan penilaian kinerja

Kebutuhan Non-Fungsional

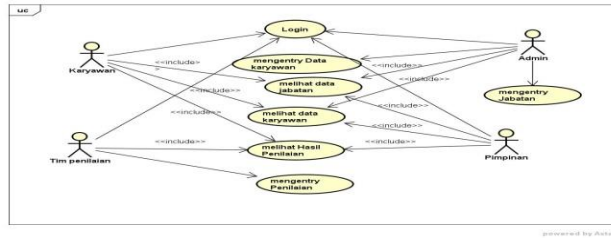
Sistem	Deskripsi
Sistem Informasi Penilaian Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem harus dilengkapi login agar tidak semua pengguna dapat mengakses kemenu utama. 2. Sistem dapat melakukan input, simpan, hapus, edit dan tampil terhadap data karyawan, data user.

Pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 3. Sistem dapat menampilkan data terdiri dari data pegawai, data jabatan, data penilaian, dan penilaian. 4. Sistem dapat melihat laporan hasil penilaian.
---------	--

D.Evaluasi Prototyping

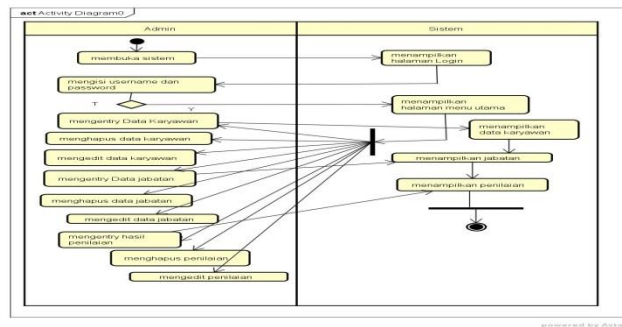
Diagram *Use caseDiagram* digunakan untuk memperlihatkan hubungan-hubungan yang terjadi antara actor-aktor dengan *use case-use case* yang ada dalam sistem, sehingga calon pengguna sistem atau perangkat lunak mendapatkan pemahaman tentang sistem yang akan dikembangkan.

E.Use Case Diagram



Gambar 2 Use Case Diagram

B.Activity diagram admin

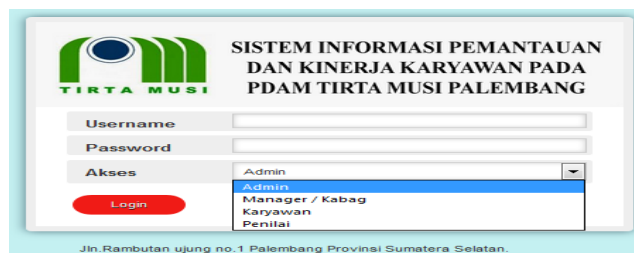


Gambar 3 Activity Diagram

D. Perancangan Interface aplikasi

a. Halaman Login

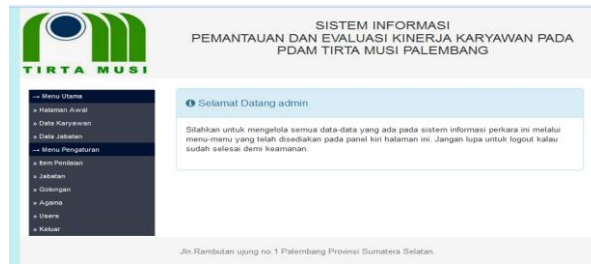
Halaman *form log in* merupakan halaman yang akan digunakan oleh *admin* atau pengguna yang ingin masuk ke menu utama, berikut halaman *log in* yang dapat dilihat pada gambar 4 dibawah ini :



Gambar 4 Rancangan Login

b. Halaman Utama

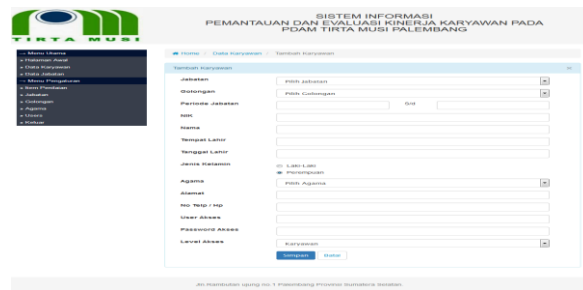
Halaman utama admin merupakan tampilan menu utama admin yang berisikan halaman utama, edit karyawan, data jabatan, tambah data pegawai, data user, tambah data user, dan melihat hasil penilaian dimana hasil penilaian ini dapat dilihat oleh pimpinan, karyawan dan dilihat oleh admin, Rancangan *home index* dapat dilihat pada gambar 5 dibawah ini :



Gambar 5 Rancangan Halaman Utama

c. Halaman Data Karyawan

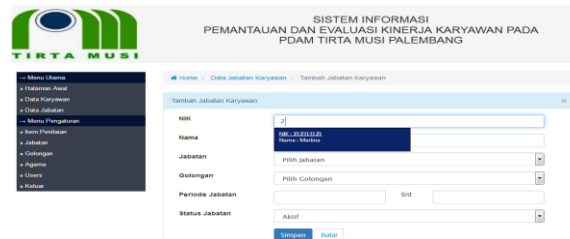
Halaman data karyawan untuk melihat data karyawan , dimana pada menu ini terdiri dari Nik, Nama,tgl_lahir, jabatan, Golongan,kd_agama, Jk, Alamat, nomor_telpon, apabila data sudah diisi maka user mengklik botton update, halaman data karyawan dapat dilihat pada gambar 6. dibawah ini :



Gambar 6 halaman data karyawan

d.Halaman Data Jabatan

Halaman data jabatan untuk memasukan data-data jabatan pada Pdam tirta musi palembang antara lain Nik, Nama , Jabatan, golongan, priode jabatan, status jabatan. Halaman data jabatan dapat dilihat pada gambar 7 dibawah ini :



Gambar 7 Halaman Data Jabatan

e. Halaman Data Tim Penilaian

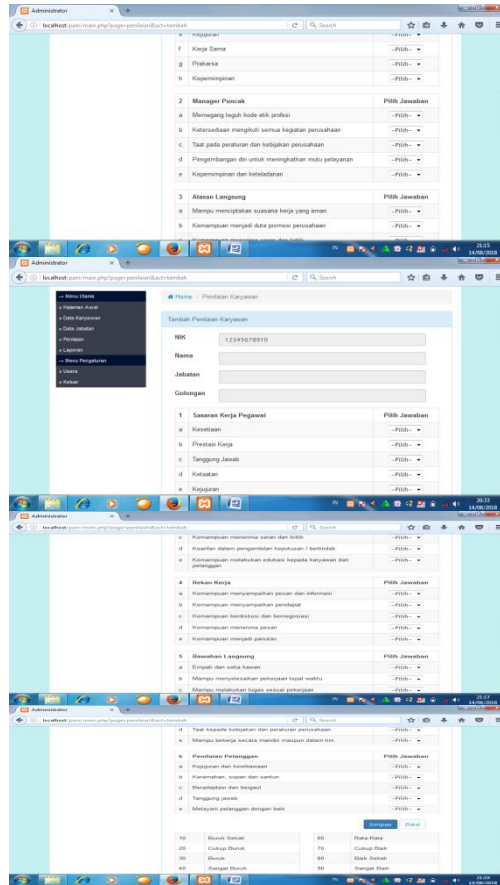
Halaman data tim penilaian ini berisikan halaman data karyawan atau pimpinan yang akan melakukan penilaian terhadap orang yang dinilai tetapi mereka terlebih dahulu melakukan penginputan data diri dan apa saja yang sudah di sediakan oleh sistem seperti menginputkan Nik, Nama tim penilaian, jabatan, dan golongan. Dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 8 Halaman Data Tim Penilaian

f. Halaman Penilaian Karyawan

Pada halaman penilaian karyawan ini terdapat menu penilaian untuk dipilih berdasarkan kinerja karyawan tersebut apabila yang sudah melakukan penginputan data diri terhadap kegiatan perusahaan, untuk dapat meng-konfirmasi hasil dari kinerja terlebih dahulu tim penilaian melakukan penilaian melalui sistem yang disediakan oleh perusahaan, terlebih dahulu tim membuka sistem dan memasukkan username dan password agar bisa melihat tampilan penilaian. Berikut ini tampilan halaman penilaian karyawan dapat dilihat pada gambar 4.2.9 dibawah ini.



Gambar 9 Halaman Penilaian Karyawan

g. Halaman Hasil Penilaian

Pada halaman ini berfungsi untuk mengetahui hasil dari penilaian, karyawan dapat melihat pada form hasil penilaian di sistem mereka masing-masing yang akan menampilkan proses hasil penilaian dengan menampilkan informasi apa mereka lulus atau berhak jadi pegawai tetap bahkan ada yang akan di rekomendasikan untuk naik jabatan. berikut ini tampilan halaman status hasil penilaian dapat dilihat pada gambar 4.2.10



Gambar 10 Halaman Hasil Penilaian

h. Halaman Laporan Penilaian

Pada halaman ini berfungsi untuk mengetahui detail laporan hasil dari penilaian, karyawan dapat melihat pada form hasil penilaian di sistem mereka masing-masing yang akan menampilkan proses hasil penilaian dengan menampilkan informasi apa mereka lulus atau berhak jadi pegawai tetap bahkan ada yang akan di rekomendasikan untuk naik jabatan. berikut ini tampilan halaman status hasil penilaian dapat dilihat pada gambar 4.2.11

The screenshot displays the 'SISTEM INFORMASI PEMANTAUAN DAN EVALUASI KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTA MUSI PALEMBANG' web application. The interface is divided into several sections:

- Header:** 'SISTEM INFORMASI PEMANTAUAN DAN EVALUASI KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTA MUSI PALEMBANG'
- Left Sidebar:** A menu with options like 'Home', 'Laporan Penilaian Karyawan', 'Data Karyawan', 'Data Jabatan', 'Penilaian', 'Menu Pengaturan', 'Users', and 'Kuisar'.
- Main Content Area:**
 - Top Section:** 'Laporan Penilaian Karyawan' with filters for 'Berdasarkan Nilai Tertinggi' and 'Berdasarkan Nilai Terendah'. A table shows one entry for employee Andre Setiawan.
 - Middle Section:** 'Detail Data Laporan Penilaian' for employee Andre Setiawan (NIK: 31321212131, Golongan: 2A, Jabatan: Karyawan). It lists the evaluator as Marlina (NIK: 212313121, Golongan: 1B, Jabatan: Kabag Administrasi).
 - Bottom Section:** 'UNSIUR YANG DIMILAI' (Evaluated Elements) table showing scores for various metrics.

No.	Tanggal	NIK	Nama	Jabatan	Aksi
1	2018-08-12	31321212131	Andre setiawan	Karyawan	Lihat

NIK	Nama	Golongan	Jabatan
31321212131	Andre setiawan	2A	Karyawan
212313121	Marlina	1B	Kabag Administrasi

UNSIUR YANG DIMILAI	Angka	Sebutan	Jumlah
a. Sikapan Kerja Pegawai			
Manager Puncak	0	(Buruk)	
Atasan Langsung	0	(Buruk)	
Rekan Kerja	82	(Baik)	
Bawahan Langsung	80	(Baik)	
Penilaian Pelanggan	82	(Baik)	
Rata-rata	61.33	60%	48.80
b. Pribadi Kerja			
Rata-rata	61.33	60%	48.80
Pondasi Kerja			
Kesetiaan	80	(Baik)	
Prestasi Kerja	90	(Baik)	
Tanggung Jawab	90	(Baik)	
Ketepatan	80	(Baik)	
Kejujuran	90	(Baik)	
Kerja Sama	80	(Baik)	
Pelayanan	80	(Baik)	
Kepemimpinan	90	(Baik)	
Rata-rata	85.00	40%	34.00
Nilai Prestasi Kerja			82.80 (Baik)

Gambar.11 Halaman Laporan Penilaian

5. SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya maka penulis dapat memberikan beberapa kesimpulan, yaitu sebagai berikut :

1. Sistem Informasi pemantauan dan evaluasi kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Musi Palembang sangat membantu staff dan pegawai dalam bekerja agar mempermudah serta mempercepat proses *input* hasil kinerja karyawan. Untuk meningkatkan sistem kepegawaian dari sistem manual menjadi sistem komputerisasi atau yang berbasis Web.
2. Sistem Informasi Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Musi Palembang ini terbagi atas satu halaman yaitu halaman untuk *Admin*. Halaman *Admin* terdiri dari halaman data karyawan, data jabatan, pengolahan data penilaian, hasil penilaian Laporan dan Logout.

DAFTAR RUJUKAN

- Adryanto, Michael, 2011, “*Mengenal Metode Penilaian 360 Derajat*”, diakses: 22 Mei 2013,
- AL-Bahra bin Ladjamudin. 2013. “*Analisis dan Desain Sistem Informasi*”. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Anntoniette D. Luci. 1998. “*Designing an effective 360-Degree appraisal feedback process*”, *Organizational Dynamics*, Autumn: 24-38.
- Badan Perancangan Pembangunan Nasional, “*Kedeputian Evaluasi Kinerja Pembangunan*”, 2009, pedoman evaluasi kinerja pembangunan sektoral, jakarta.
- Belantara. 2011. “*Metodologi Penelitian Proto Type*”. Yogyakarta: Graha Ilmu, Sumber : 2011.
- Phihezasetia. April 2013, “*Sistem Informasi Pengolahan Data Pegawai*” Sumber : Jugiyanto Hartini 2013 Jakarta.
- Gupta, H.,(2012). “*Management System Information*”, International Book House, New Delhi.
- Linman, T.2010. “*360-degree feedback*”. Weighing the Pros and Cons.
- Penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan “*metode 360-degree*” by Hasan Ali.
- Riduwan. 2012. “*Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*”. CV.Afabeta:Bandung.
- Rosa dan Shalauhuddin, M.2013. “*Rekayasa Perangkat Lunak Terstruktur dan Berorientasi Objek*”. Bandung : Informatika Bandung
- Rosa. A.S, dan M.Shalahudin, “*Use Case Diagram*”, 2nd ed. Bandung : Informatika 2014.
- Rosa. A.S, dan M.Shalahudin, “*Activity Diagram*”, 2nd ed. Bandung : Informatika 2014.
- Rosa. A.S, dan M.Shalahudin, “*Class Diagram*”, 2nd ed. Bandung : Informatika 2014.
- Seminar nasional teknik informatika dan multimedia 2014 STIMK AMIKOM yogyakarta 19 februari 2014
- Simamora, Henry. 2001. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. STIE YKPN. Yogyakarta
- Tata Sutabri. 2012. “*Analisis Sistem Informasi*” Andi. Yogyakarta : Sistem informasi
- Utomo, S. 2005. “*Rekayasa Perangkat Lunak*”. Bandung: Yrama Widya.
- Vinson, Veithzal. 1996. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*”. Cetakan Pertama. RT.Raja Grafindo. Jakarta.
- Yakub. 2012. “*Pengantar Sistem Informasi*”. Yogyakarta: Andi

Palembang, September 2018

Penulis,

(NOPRIYANI)

Pembimbing Utama,

Menyetujui,

Pembimbing Pendamping,

(M. Izman Herdiansyah, S.T., M.M., Ph.D)

(Rahayu Amalia, M.Kom)

Ketua Program Studi

(Linda Atika, M.Kom)