

RANCANGAN SISTEM PENGUKURAN KINERJA KARYAWAN MENGUNAKAN METODE *ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS*

Qoriani Widayati
Dosen Universitas Bina Darma
Jalan Jenderal Ahmad Yani No.12 Palembang
Pos-el: Qoriani.ubd@gmail.com

Abstract: *The quality of human resources is one of factor that's needed to increase the performance productivity in an institution. PT Kereta Api Indonesia (Persero) as a service company assessment of performance variables at the top. Are subjective measurements that are meaningful measurements based on personal opinion or personal standards of people who do the assessments and it is difficult to verify by others. Required a computerized design system for the assessment of employees at PT Indonesia Railways (Limited). To calculate the required method of assessment indicators that can be used for the measurement of employee performance PT Indonesia Railways (Limited). One method used in this study is the method of Analytical Hierarchy Process (AHP). The concept of AHP method is to change the qualitative values into quantitative values, so that bias decisions more objective.*

Keywords: *Employee Performance, AHP, and Prototyping*

Abstrak: *Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu instansi. PT Kereta Api Indonesia (Persero) sebagai perusahaan jasa tidak terlepas dari variabel-variabel penilaian kinerja yang ada di atas. Pengukuran yang masih bersifat subjektif berarti pengukuran yang berdasarkan pendapat pribadi atau standar pribadi orang yang melakukan penilaian dan sulit untuk di verifikasi oleh orang lain. Diperlukan suatu rancangan sistem yang terkomputerisasi untuk melakukan penilaian karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero). Untuk menghitung indikator penilaian maka diperlukan metode yang dapat digunakan untuk pengukuran kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero). Salah satu metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Analytical Hierarchy Process (AHP). Konsep metode AHP adalah merubah nilai-nilai kualitatif menjadi nilai kuantitatif, sehingga keputusan yang diambil bias lebih objektif.*

Kata kunci: *Kinerja Karyawan, AHP, dan Prototyping*

1. PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu instansi. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kerja karyawan.

Pengukuran kinerja harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Dengan melakukan proses pengukuran kinerja maka prestasi yang dicapai

setiap karyawan dengan nilai baik sekali, baik, cukup atau kurang bisa diketahui. Penilaian prestasi penting bagi setiap karyawan karena dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya.

Pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara: 1) Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi; 2) Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan; 3) Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja; 4) Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian; 5) Menghindari

konsekuensi dari rendahnya kualitas; 6) Mempertimbangkan penggunaan sumber daya; 7) Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan (Wibowo, 2007:320).

Bagi organisasi atau perusahaan sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutment, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses manajemen sumber daya manusia secara efektif. Dan penilaian kinerja yang dilakukan pun harus objektif berdasarkan standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan bukan berdasarkan suka atau pun tidak suka, namun dalam kenyataannya sulit untuk dilaksanakan karena pada dasarnya setiap manusia mempunyai hati nurani sebagai alasan untuk tidak memperhatikan standar Penilaian Kinerja, hal ini akan berdampak langsung terhadap kemajuan perusahaan.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) sebagai perusahaan jasa tidak terlepas dari variabel-variabel penilaian kinerja yang ada di atas. Dimana perusahaan ini memiliki karyawan yang mempunyai keahlian masing-masing dalam bidangnya. Pada era globalisasi seperti sekarang ini setiap karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) dituntut untuk bekerja sebaik-baiknya dengan tingkat kemampuan teknis, kemampuan konseptual, dan kemampuan hubungan interpersonal para karyawan tersebut. Sehingga dapat mengikuti perkembangan dan dapat mengantisipasi persaingan dari luar perusahaan.

Standar pengukuran kinerja yang dilakukan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) menggunakan Rapor Penilaian Kinerja Karyawan (RAPI). RAPI dilakukan secara regular yaitu setiap 6 bulan sekali, namun dalam pelaksanaannya masih belum optimal hal ini dikarenakan dalam melakukan Penilaian masih terdapat prosedur yang belum diimplementasikan dengan sempurna. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan dapat diketahui bahwa prosedur yang terjadi saat ini bisa dikatakan masih belum optimal. Sulitnya penilaian kinerja dikarenakan karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) berada di unit atau divisi yang berbeda-beda khususnya yang berada di wilayah yang jauh dari kantor pusat yang menyebabkan tim penilai mengalami kesulitan dalam melakukan penilaian dan menyebabkan penilaian hanya bersifat subjektif.

Pengukuran yang masih bersifat subjektif berarti pengukuran yang berdasarkan pendapat pribadi atau standar pribadi orang yang melakukan penilaian dan sulit untuk di verifikasi oleh orang lain. Misalnya penilaian terhadap keefektifan pimpinan perusahaan yang dilakukan oleh tim penilai. Keefektifan pemimpin secara khusus diukur dengan pencapaian dan satu atau beberapa kombinasi tujuan. Individu dapat memandang pimpinannya efektif atau tidak berdasarkan kepuasan yang mereka dapatkan dan pengalaman kerja secara keseluruhan. Tetapi pada kenyataannya, menentukan diterimanya arahan atau permintaan sang pemimpin sebagai besr tergantung pada harapan pengikutnya bahwa suatu respons yang tepat dapat mengarah pada hasil akhir yang menarik.

Berdasarkan uraian di atas maka diperlukan suatu rancangan sistem yang terkomputerisasi untuk melakukan penilaian karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero). Sistem adalah jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama untuk melakukan suatu kegiatan atau menyelesaikan suatu sasaran tertentu. (Kristanto, 2008:1).

Dengan sistem penilaian kinerja yang ada diharapkan dapat membantu tim penilai dalam menilai kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero). Untuk menghitung indikator penilaian maka diperlukan metode yang dapat digunakan untuk pengukuran kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero). Salah satu metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP). Konsep metode AHP adalah merubah nilai-nilai kualitatif menjadi nilai kuantitatif, sehingga keputusan yang diambil bias lebih objektif. Menurut Turban (2005) dalam Setiawan, Irawan, dan Wijaya, *Analytical Hierarchy Process* (AHP) adalah suatu metode analisis dan sintesis yang dapat membantu proses Pengambilan Keputusan. Sedangkan menurut (Kusrini, 2007:133) *Analytical Hierarchy Process* adalah sebuah hirarki fungsional dengan input utamanya persepsi manusia. Keberadaan hirarki memungkinkan dipecahkannya masalah kompleks atau tidak terstruktur dalam sub-sub masalah, lalu menyusunnya menjadi suatu bentuk hirarki. Dalam menyelesaikan permasalahan dengan AHP ada beberapa prinsip yang harus dipahami, antara lain.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Metode Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif karena permasalahan yang sedang penulis teliti sekarang berdasarkan fakta-fakta yang terjadi pada kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero).

2.2 Metode Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian untuk mendapatkan data dan informasi menggunakan beberapa metode pengumpulan data. Pertama adalah metode *interview*. Kegiatan yang dilaksanakan pada metode ini adalah melakukan tanya jawab dengan karyawan yang berkaitan langsung dalam proses penilaian kinerja karyawan. Dengan metode ini penulis melakukan tanya jawab kepada Manager Sumber Daya Manusia sebagai pejabat penilai kinerja karyawan.

Metode kedua adalah metode observasi. Kegiatan yang dilakukan adalah dengan pengamatan dan pencatatan secara langsung agar dapat mempelajari permasalahan yang ada dan disini juga dilakukan pengamatan langsung terhadap Manager Sumber Daya Manusia sebagai pejabat penilai kinerja karyawan.

Metode ketiga adalah metode dokumentasi. Kegiatan yang dilakukan adalah mengambil data dari PT Kereta Api Indonesia (Persero). Data-data diambil di PT Kereta Api

Indonesia (Persero) diantaranya proses perhitungan kinerja karyawan.

2.3 Metode Pengembangan Sistem AHP (Analytical Hierarchy Process)

AHP dapat digunakan dalam memecahkan berbagai masalah diantaranya untuk mengalokasikan sumber daya, analisis keputusan manfaat atau biaya, menentukan peringkat beberapa alternatif, melaksanakan perencanaan ke masa depan yang diproyeksikan dan menetapkan prioritas pengembangan suatu unit usaha dan permasalahan kompleks lainnya. Secara umum, langkah langkah pada metode AHP meliputi:

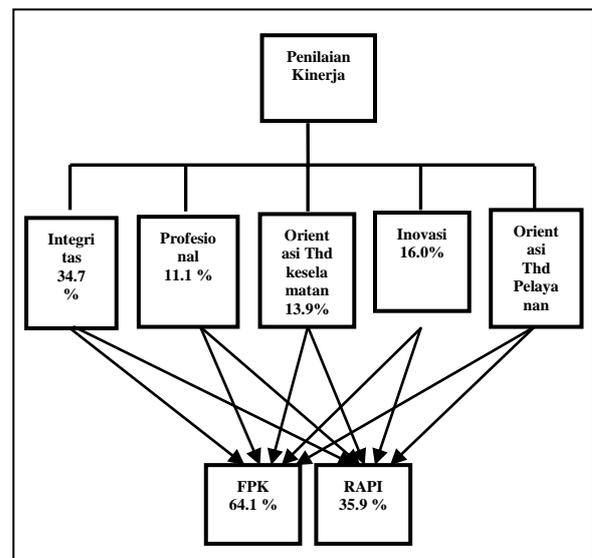
- 1) Mendefinisikan masalah dan menentukan solusi yang diinginkan.
- 2) Membuat struktur hierarki yang diawali dengan tujuan umum dilanjutkan dengan sub-sub tujuan, kriteria dan kemungkinan alternatif-alternatif pada tingkat kriteria yang bawah.
- 3) Membuat matrik perbandingan berpasangan yang menggambarkan kontribusi relatif atau pengaruh setiap elemen terhadap masing-masing tujuan atau kriteria yang setingkat biasanya perbandingan dilakukan berdasarkan (*judgement*) dari pengambilan keputusan dengan menilai tingkat kepentingan suatu elemen dibandingkan elemen lainnya.
- 4) Melakukan perbandingan berpasangan sehingga diperoleh *judgement* seluruhnya sebanyak $n \times [(n-1)/2]$ buah. Dengan adalah banyaknya jumlah elemen yang dibandingkan.

- 5) Menghitung nilai *eigen* dan menguji konsistensinya , jika tidak konsisten maka pengambilan data diulangi
- 6) Mengulangi langkah 3, 4 dan 5 untuk seluruh tingkat hierarki.
- 7) Menghitung vektor *eigen* untuk setiap matrik perbandingan berpasangan. Nilai vektor *eigen* merupakan bobot setiap elemen. Langkah ini untuk mensintesiskan *judgement* dalam menentukan prioritas elemen-elemen pada tingkat hierarki terendah sampai pencapaian tujuan. Memeriksa konsistensi hierarki. Jika nilainya lebih dari 10% maka penialaian data *judgement* harus diperbaiki. Namun jika rasio konsistensi.

2.4 Rancangan Sistem

2.4.1 Pengolahan Data dengan Software Expert Choice

Berikut ini merupakan hirarki kriteria penilaian kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia yang digunakan untuk melihat perbandingan bobot setiap kriteria penilaian.



Gambar 1. Hirarki Penilaian Karyawan

Setelah diketahui hirarki, maka didapat hasil pengolahan data dengan *expert choice*, dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Pengolahan Kriteria

Kriteria	Bobot	Metode Penilaian	Bobot
Integritas	0.347	FPK	0.750
		RAPI	0.250
Profesional	0.111	FPK	0.667
		RAPI	0.333
Orientasi Terhadap keselamatan	0.139	FPK	0.750
		RAPI	0.250
Inovasi	0.160	FPK	0.250
		RAPI	0.750
Orientasi Terhadap Pelayanan	0.243	FPK	0.667
		RAPI	0.333

Dari hasil pengolahan menggunakan *expert choice* maka didapatkan bobot perbandingan penilaian antara FPK dan RAPI, untuk FPK bobotnya 64,1 % dan RAPI 35,9 %.

Setelah itu, maka dibuat format penilaian kinerja karyawan yang diusulkan, dapat dilihat pada tabel 2 berikut.

Tabel 2. Format Penilaian Kinerja yang Diusulkan

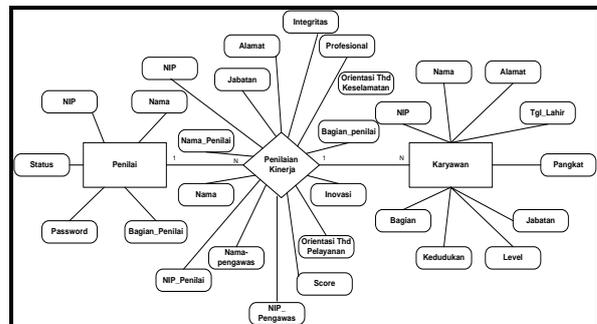
Form Penilaian Kompetensi	Bobot x Nilai	Skor
Kriteria		
Integritas	0.347 x
Profesional	0.111 x
Orientasi Terhadap Keselamatan	0.139 x
Inovasi	0.160 x
Orientasi Terhadap Pelayanan	0.243 x

2.5 Rancangan Terstruktur

2.5.1 Entity Relationship Diagram (ERD)

Menurut (Pressman,2002) Serangkaian komponen utama didefinisikan untuk ERD: objek data, atribut, hubungan, dan berbagai tipe indikator. Tujuan utama ERD adalah untuk mewakili objek data dan hubungan mereka.

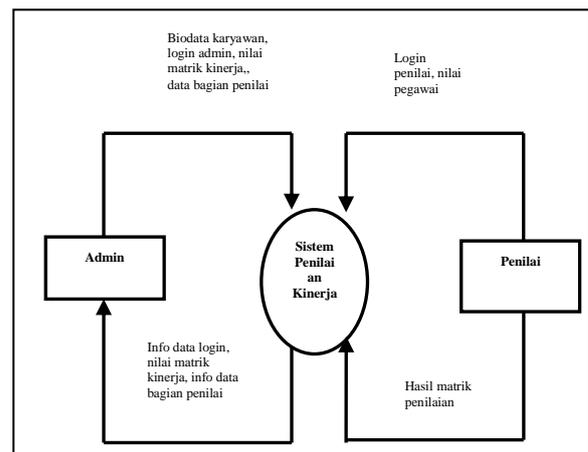
Objek data diwakili oleh sebuah persegi panjang yang diberikan label. Hubungan ditunjukkan dengan garis yang diberi label yang menghubungkan objek. Berikut ini adalah ERD untuk system penilaian kinerja PT Kereta Api Indonesia.



Gambar 2. ERD Sitem Penilaian Kinerja

2.5.2 Diagram Konteks

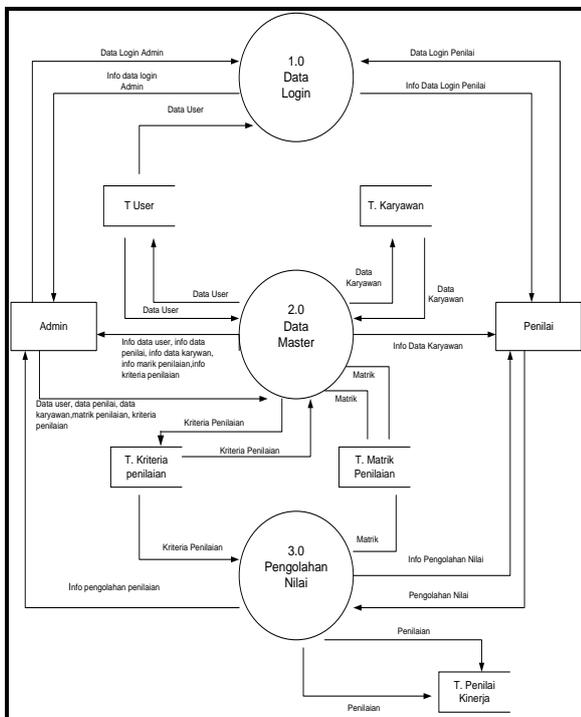
Proses pembuatan sistem penilaian kinerja karyawan ini meliputi beberapa kegiatan diantaranya pembuata diagram konteks. Diagram konteks merupakan alat untuk struktur analisis. Pendekatan struktur ini untuk menggambarkan sistem secara garis besar atau secara keseluruhan yang ada pada PT Kereta Api Indonesia.



Gambar 3. Diagram Konteks

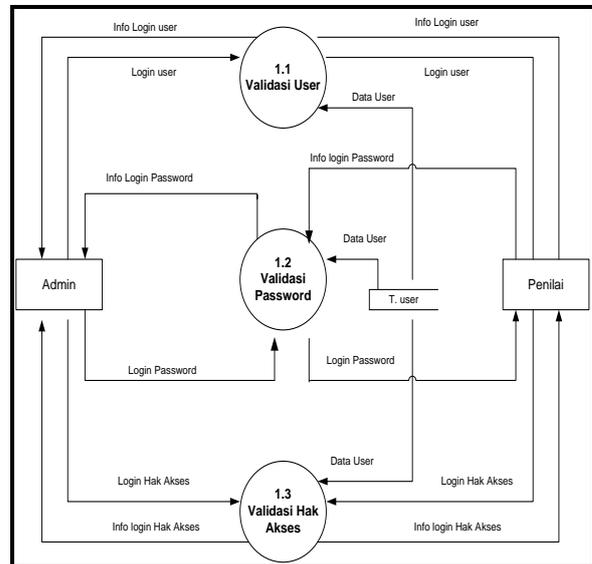
2.5.3 Data Flow Diagram (DFD)

DFD adalah suatu model logika data atau proses yang dibuat untuk menggambarkan darimana asal data dan kemana tujuan data yang keluar sistem, dimana data disimpan, proses apa yang menghasilkan data tersebut dan interaksi antara data yang tersimpan dan proses yang akan dikenakan pada data tersebut. *Data flow diagram* menggambarkan aliran data dari suatu program yang akan dibuat. Biasanya dimodelkan dalam bentuk jaringan proses yang saling terhubung satu sama lainnya oleh aliran data. Salah satu keuntungan menggunakan *Data Flow Diagram* ini untuk lebih memudahkan pengguna dalam memahami sistem yang dibuat. Entitas yang ada dalam DFD Sistem Penilaian Kinerja Karyawan ini adalah Admin dan Penilai. Berikut ini merupakan rancangan *data flow diagram (DFD)* level 0 yang diusulkan pada sistem penilaian kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia.



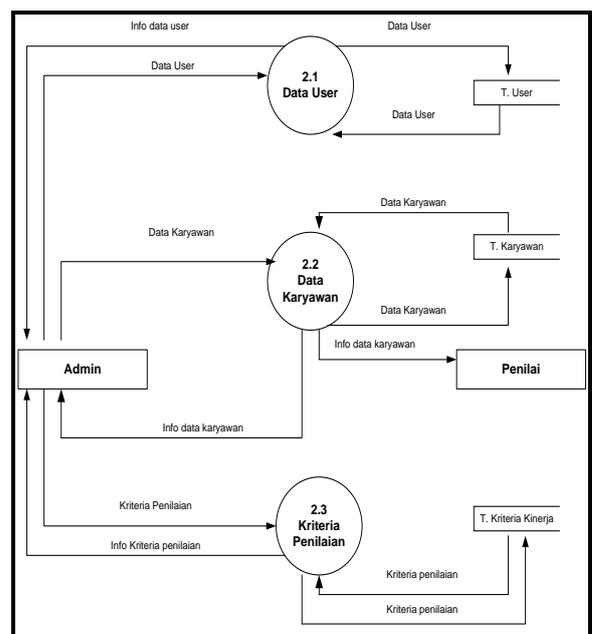
Gambar 4. DFD level 0

DFD level 0 kemudian dikembangkan lagi menjadi DFD level 1 dari proses 1 pada level 0, yaitu proses data login. Dapat dilihat pada gambar 5.



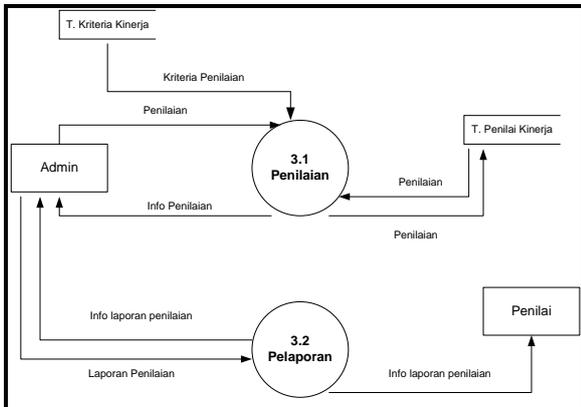
Gambar 5. Level 1 Proses 1.0 Data Login

DFD level 0 untuk proses 2 yaitu data master juga dapat dikembangkan menjadi 3 proses yaitu data user, data karyawan dan kriteria penilaian.



Gambar 6. DFD Level 1.0 Proses 2.0 Data Master

DFD level 0 proses 3 juga dapat dikembangkan menjadi DFD level 1 proses 3, yang terdiri dari penilaian dan pelaporan.



Gambar 7. DVD Level 1.0 Proses 3.0 Pengolahan Nilai

2.5.4 Rancangan Database

Database dalam penelitian ini dinamakan penilaian. Database penilaian terdiri dari beberapa tabel. Berikut penjelasan dari tabel-tabelnya.

1) Tabel User

Tabel ini berguna untuk menampung data user yang menjadi pengguna atau pemakai dari sistem ini. Terdiri dari *field user_id*, nama, *password* dan bagian. Berikut ini rancangan tabel user :

Tabel 3. Rancangan Tabel User

No	Field	Type	Keterangan
1	User_Id	Varchar (50)	Id User (primary Key)
2	Nama	Varchar (50)	Nama User
3	Password	Varchar (50)	Password User
4	Bagian	Varchar (50)	Bagian User

2) Tabel Karyawan

Tabel ini digunakan untuk menampung data biodata karyawan. Terdiri dari NIP, nama, alamat, *tgl_lahir*, pangkat, jabatan, level, kedudukan dan bagian.

Tabel 4. Rancangan Tabel Karyawan

No	Field	Type	Keterangan
1	NIP	Varchar (50)	Nomor induk Pegawai (Primary key)
2	Nama	Varchar (50)	Nama pegawai
3	Alamat	Varchar (100)	Alamat Pegawai
4	Tgl_lahir	Varchar (20)	Tanggal lahir pegawai
5	Pangkat	Varchar (20)	Pangkat Pegawai
6	Jabatan	Varchar (25)	Jabatan Pegawai
7	Level	Varchar (15)	Level/golongan pegawai
8	Kedudukan	Varchar (45)	Kedudukan Devisi Pegawai
9	Bagian	Varchar (50)	Bagian Pegawai

3) Tabel Matrik Kriteria

Manampung bobot nilai matrik kriteria yang diinputkan. Berikut rancangan tabel matrik kriteria

Tabel 5. Rancangan Tabel Matrik Kriteria

No.	Field	Type	Keterangan
1	K1K1	Double	Nilai matrik Kriteria 1 dan kriteria 1
2	K2K1	Double	Nilai matrik Kriteria 1 dan kriteria 2
3	K3K1	Double	Nilai matrik Kriteria 1 dan kriteria 3
4	K4K1	Double	Nilai matrik kriteria 1 dan kriteria 4
6	K5K1	Double	Nilai matrik kriteria 1 dan kriteria 5
7	K6K1	Double	Jumlah nilai matrik kriteria 1
8	K1K2	Double	Nilai matrik kriteria 2 dan kriteria 1
9	K2K2	Double	Nilai matrik kriteria 2 dan kriteria 2
10	K3K2	Double	Nilai matrik kriteria 2 dan kriteria 3
11	K4K2	Double	Nilai matrik kriteria 2 dan kriteria 4
12	K5K2	Double	Nilai matrik kriteria 2 dan kriteeria 5
13	K6K2	Double	Jumlah nilai matrik kriteria 2
14	K1K3	Double	Nilai matrik kriteria 3 dan kriteria 1
15	K2K3	Double	Nilai matrik kriteria 3 dan kriteria 2

No.	Field	Type	Keterangan
16	K3K3	Double	Nilai matrik kriteria 3 dan kriteria 3
17	K4K3	Double	Nilai matrik kriteria 3 dan kriteria 4
18	K5K3	Double	Nilai matrik kriteria 3 dan kriteria 5
19	K6K3	Double	Jumlah nilai matrik kriteria 3
20	K1K4	Double	Nilai matrik kriteria 4 dan kriteria 1
21	K2K4	Double	Nilai matrik kriteria 4 dan kriteria 2
22	K3K4	Double	Nilai matrik kriteria 4 dan kriteria 3
23	K4K4	Double	Nilai matrik kriteria 4 dan kriteria 4
24	K5K4	Double	Nilai matrik kriteria 4 dan kriteeria 5
25	K6K4	Double	Jumlah nilai matrik kriteria 4
26	K1K5	Double	Nilai matrik kriteria 5 dan kriteria 1
27	K2K5	Double	Nilai matrik kriteria 5 dan kriteria 2
28	K3K5	Double	Nilai matrik kriteria 5 dan kriteria 3
29	K4K5	Double	Nilai matrik kriteria 5 dan kriteria 4
30	K5K5	Double	Nilai matrik kriteria 5 dan kriteeria 5
31	K6K5	Double	Jumlah nilai matrik kriteria 5

4) Tabel Nilai Alternatif

Menampung nilai prioritas dari nilai matrik yang telah diinputkan. Berikut ini adalah rancangan tabel nilai alternatif.

Tabel 6. Rancangan Tabel Nilai Alternatif

No	Field	Type	Keterangan
1	NIP	Varchar (50)	Nomor Induk Pegawai
2	Nama	Varchar (50)	Nama Pegawai
3	Integritas	Double	
4	Profesional	Double	
5	Keselamatan	Double	
6	Inovasi	Double	
7	Pelayanan	Double	
8	NIP_pengawas	Varchar (50)	Nomor Induk Pegawai Pengawas
9	Nama_Pengawas	Varchar (50)	Nama pengawas

No.	Field	Type	Keterangan
10	NIP_Penilai	Varchar (50)	Nomor Induk Pegawai Penilai
11	Nama_Penilai	Varchar (50)	Nama Penilai
12	Alamat	Varchar (100)	Alamat penilai
13	Jabatan	Varchar (50)	Jabatan Penilai
14	Bagian_Penilai	Varchar (50)	Bagian Penilai

5) Tabel Tim Penilai

Menampung data tim penilai kinerja. Berikut rancangan tabel tim penilai.

Tabel 7. Rancangan Tim Penilai

No	Field	Type	Keterangan
1	NIP	Varchar (50)	Nomor Induk Pegawai
2	Nama	Varchar (50)	Nama Pegawai
3	Status	Varchar (50)	Status Pegawai
4	Passwor d	Varchar (50)	Password
5	Bagian_ Penilai	Varchar (50)	Bagian Penilai

6) Tabel Bagian Penilai

Menampung data bagian penilai, berikut rancangng tabel penilai.

Tabel 8. Rancangan Tabel Bagian Penilai

No	Field	Type	Keterangan
1	Kode	Varchar (30)	Kode bagian (primary key)
2	Nama_bagian	Varchar (50)	Nama bagian

7) Tabel Penilaian Karyawan

Menampung data kriteria dan indikator untuk penilaian, berikut ini rancangan tabel penilaian karyawan.

Tabel 9. Rancangan Tabel Penilaian Karyawan

No	Field	Type	Keterangan
1	NIP	Varchar (50)	Nomor Induk Pegawai
2	Nama	Varchar (50)	Nama Pegawai
3	Alamat	Varchar (100)	Alamat pegawai
4	Jabatan	Varchar (50)	Jabatan Penilai
5	Integritas	Double	.
6	Profesional	Double	
7	Keselamatan	Double	
8	Inovasi	Double	
9	Pelayanan	Double	
10	Score	Double	
11	NIP_Pengawas	Varchar (50)	Nomor Induk pegawai pengawas
12	Nama_Pengawas	Varchar (50)	Nama Pengawas
13	NIP_Penilai	Varchar (50)	Nomor Induk Pegawai penilai
14	Nama_Penilai	Varchar (50)	Nama Penilai
15	Bagian_Penilai	Varchar (50)	Bagian Penilai

8) Tabel Hasil Penilaian Karyawan

Menampung hasil penilaian karyawan, berikut ini rancangan tabel hasil penilaian karyawan.

Tabel 10. Rancangan Tabel Hasil Penilaian Karyawan

No	Field	Type	Keterangan
1	NIP	Varchar (50)	Nomor Induk Pegawai
2	Nama	Varchar (50)	Nama Pegawai
3	Integritas	Double	Kriteria 1
4	Profesional	Double	Kriteria 2
5	Keselamatan	Double	Kriteria 3
6	Inovasi	Double	Kriteria 4
7	Pelayanan	Double	Kriteria 5
8	Score	Double	Total nilai kriteria

3. HASIL

2.1 Prototyping Sistem Penilaian Kinerja

Setelah dianalisis dan dirancang dengan menggunakan metode AHP. Bab berikut ini adalah merupakan hasil dan pembahasan dari penelitian ini. Sistem yang dibuat terdiri dari beberapa menu, dapat dijelaskan pada gambar dan ilustrasi berikut:

2.1.1 Tampilan Awal (Menu Login User)

Halaman ini merupakan *interface* (antarmuka) utama antara sistem dan pengguna. Untuk masuk kedalam Menu *Home* dapat dilihat pada gambar berikut



Gambar 8. Interface Tampilan Awal

3.1.2 Tampilan Menu Biodata Pegawai

Setelah admin masuk kedalam sistem maka admin dapat melakukan *entry* biodata karyawan ke dalam sistem. Gambar 10 berikut merupakan tampilan menu *input* biodata karyawan.

PENILAIAN KINERJA KARYAWAN

INPUT DATA PEGAWAI

NIP	:	46570
NAMA	:	ANDI BUDIYANTO
ALAMAT	:	JL.MACAN KUMBANG
TANGGAL LAHIR	:	12/01/1975
PANGKAT/STATUS	:	Pengatur Tingkat 1
NAMA JABATAN	:	Pelaksana
LEVEL/GRADE JABATAN	:	II/d
TEMPAT KEDUDUKAN	:	DIVRE III SUMSEL
BAGIAN	:	

[SIMPAN]

NIP	NAMA	ALAMAT		
-----	------	--------	--	--

Gambar 9. Tampilan Menu Biodata Pegawai

3.1.3 Tampilan Menu Input Matrik Kriteria Berpasangan

Setelah *admin* melakukan *entry* biodata karyawan, kemudian *admin* melakukan *input* matrik kriteria berpasangan. Gambar 12 berikut ini merupakan tampilan *input* matrik kriteria berpasangan.

INPUT Matrik BERPASANGAN

Atas dan Bawah : 101 matrik berpasangan atau dengan tabel berikut

Integritas	1	2	3
Profesional	0.5	1	2
Orientasi Terhadap Keselamatan	0.5	0.5	1
Inovasi	0.5	0.5	0.5
Orientasi Terhadap Pelayanan	0.3333	0.5	0.5
Jumlah	2.8333	4.5	6

[SIMPAN]

Gambar 10. Tampilan Menu Input Matrik Kriteria Berpasangan

3.1.4 Tampilan Menu Input Bagian Penilaian

Pada menu ini diinputkan bagian yang melakukan penilaian. Berikut ini tampilan *input* data bagian penilaian.

EDIT DATA BAGIAN PENILAIAN

KODE	:	3
NAMA BAGIAN	:	SDM DAN UMUM

[SIMPAN] [BATAL]

KODE	NAMA BAGIAN PENILAIAN	edit	del
3	SDM DAN UMUM	edit	del
2	HUKUM	edit	del
1	HUMASDA	edit	del
4	KEUANGAN	edit	del
5	SISTEM INFORMASI	edit	del
6	PENCADAAN BARANG DAN JASA	edit	del
7	SARANA	edit	del
8	JALAN REL DAN JEMBATAN	edit	del
9	OPERASI	edit	del
10	PENCANANAN	edit	del
11	PELAYANAN	edit	del
12	KOMERSIL	edit	del

Gambar 11. Tampilan Menu Input Bagian Penilaian

3.1.5 Tampilan Menu Input Tim Penilai

Pada menu ini *admin* melakukan input siapa saja yang melakukan penilaian terhadap pegawai yang terdiri dari Bagian, NIP, Nama dan Status (Penilai atau Atasan Penilai). Berikut ini tampilan menu *input* tim penilai.

INPUT DATA TIM PENILAI

BAGIAN	:	HUMASDA
NIP	:	40061
NAMA	:	JAKA JARKASIH
STATUS	:	PENILAI

[SIMPAN]

NIP	NAMA	STATUS	BAGIAN	edit	del
100	Irwansyah	PENILAI	SDM	edit	del
101	Izati	ATASAN PENILAI	SDM	edit	del
200	saodah	PENILAI	PERSONALIA	edit	del
201	Taufik	ATASAN PENILAI	PERSONALIA	edit	del
40279	DIKDIK SETIABUDI	PENILAI	SDM DAN UMUM	edit	del

Gambar 12. Tampilan Menu Input Tim Penilai

3.1.6 Tampilan Menu Input Nilai Pegawai

Pada menu ini penilai melakukan penilaian terhadap pegawai dengan memilih nama pegawai yang akan dinilai dan mengisi

form penilaian. Berikut ini tampilan menu input penilaian pegawai

PENILAIAN KARYAWAN		
NIP PENGAWAS : 101	NAMA : Yanti	
NIP PENILAI : 40279	NAMA : DIKDIK SETIABUDI	
SACIAN PENILAIAN : SDN DAN UMUM		
KARYAWAN YANG DI NILAI		
NIP : 46370	NAMA : ANDI SUDIYANTO	
ALAMAT : JL. MACAN KUMBANG	JASATAN : Pelaksana	
KOMPOSISI PENILAIAN KARYAWAN		
Keterangan		
Nilai 1 : Pluss (+) baik		
Nilai 2 : Kurang baik		
Nilai 3 : Buruk		
Nilai 4 : Sangat Buruk		
Nilai 5 : Buruk sekali		
01	Jujur dalam tata-tata & tindakan, memberikan informasi berdasarkan data yang tersedia & fakta-fakta yg ada, berani mengemukakan masalah untuk mengaitkan diri yang benar	3
02	Konsisten dalam pikiran, tata-tata dan perilaku, melaksanakan keputusan atau kebijaksanaan yang telah dibuat	3
03	Audi dalam menanggapi orang lain, memberikan penilaian wajar berdasarkan fakta dan tidak pilih kasih	3
04	Berinisiatif kepada pemukiman, bekerja sepenuh hati untuk menyelesaikan tugas dan bersedia untuk berkorban untuk pemukiman pemukiman	3
05	Capat & cermat dalam melaksanakan kerja & tugas-tugas, melaksanakan tugas & mematuhi peraturan yang berlaku, bahkan	3

Gambar 13. Tampilan Menu Input Nilai Pegawai

3.1.7 Tampilan Menu Hasil Matrik Penilaian

Menu ini merupakan menu hasil penilaian, pada menu ini terdapat beberapa hasil yaitu; jumlah matrik berpasangan, perhitungan prioritas nilai kriteria, penjumlahan tiap baris nilai kriteria, pengujian konsistensi, hasil perbandingan alternatif berpasangan setiap karyawan dan nilai *score* akhir penilaian karyawan. Berikut ini salah satu contoh tampilan menu hasil matrik penilaian berpasangan dapat dilihat pada gambar 14.

Matrik Berpasangan					
KRITERIA	INTEGRITAS	PROFESIONAL	ORIENTASI TERHADAP KESELAMATAN	INOVASI	ORIENTASI TERHADAP PELAYANAN
INTEGRITAS	1	2	2	2	3
PROFESIONAL	0.5	1	2	2	2
ORIENTASI TERHADAP KESELAMATAN	0.5	0.5	1	2	2
INOVASI	0.5	0.5	0.5	1	2
ORIENTASI TERHADAP PELAYANAN	0.33	0.5	0.5	0.5	1
JUMLAH	2.83	4.5	6	7.5	10

Gambar 14. Tampilan Matrik Berpasangan

Setelah diketahui matrik berpasangan, berikutnya adalah dilakukan perhitungan nilai kinerja, dapat dilihat pada gambar 15.

PERHITUNGAN PRIORITAS NILAI KRITERIA							
KRITERIA	INTEGRITAS	PROFESIONAL	ORIENTASI TERHADAP KESELAMATAN	INOVASI	ORIENTASI TERHADAP PELAYANAN	JUMLAH	PRIORITAS (W)
INTEGRITAS	0.35	0.44	0.33	0.27	0.3	1.43	1.19
PROFESIONAL	0.18	0.22	0.33	0.27	0.2	1.2	1.04
ORIENTASI TERHADAP KESELAMATAN	0.18	0.11	0.17	0.27	0.2	0.92	0.76
INOVASI	0.18	0.11	0.08	0.13	0.2	0.7	0.54
ORIENTASI TERHADAP PELAYANAN	0.12	0.11	0.08	0.07	0.1	0.48	0.4

Gambar 15. Tampilan Perhitungan Nilai Kinerja

Setelah dihitung nilai kinerjanya, maka dilakukan penjumlahan tiap baris dari nilai kriteria. Gambar 16 akan menampilkan penjumlahan tiap baris nilai kriteria.

PENJUMLAHAN TIAP BARIS NILAI KRITERIA						
KRITERIA	INTEGRITAS	PROFESIONAL	ORIENTASI TERHADAP KESELAMATAN	INOVASI	ORIENTASI TERHADAP PELAYANAN	JUMLAH
INTEGRITAS	0.29	2.08	1.52	1.09	1.2	6.18
PROFESIONAL	0.14	1.04	1.52	1.09	0.8	5
ORIENTASI TERHADAP KESELAMATAN	0.14	0.52	0.76	1.09	0.8	3
INOVASI	0.14	0.52	0.38	0.54	0.8	2
ORIENTASI TERHADAP PELAYANAN	0.1	0.52	0.38	0.27	0.4	2

Gambar 16. Tampilan Penjumlahan Tiap Baris Nilai Kriteria

Setelah tiap baris nilai kriteria dijumlahkan, maka dilakukan pengujian konsistensi. Gambar 17 merupakan tampilan pengujian konsistensi.

KRITERIA	KRITERIA		
	JUMLAH PERSARIS	PRIORITAS	HASIL
INTEGRITAS	6.18	1.19	7.37
PROFESIONAL	5	1.04	6.04
ORIENTASI TERHADAP KESELAMATAN	3	0.76	3.76
INOVASI	2	0.54	2.54
ORIENTASI TERHADAP PELAYANAN	2	0.4	2.4
JUMLAH HASIL			22.11

PENGUJIAN KONSISTENSI	
JUMLAH (jumlah dari nilai Hasil)	: 22.11
n (jumlah kriteria)	: 5
CR (maks-n/n)	: -0.1156

Gambar 17. Tampilan Pengujian Konsistensi

Langkah berikutnya adalah menampilkan perbandingan alternatif berpasangan setiap karyawan. Tampilannya dapat dilihat pada gambar 18.

HASIL PERBANDINGAN ALTERNATIF BERPASANGAN SETIAP KARYAWAN									
NAMA	TOTAL INTEGRITAS		TOTAL PROFESIONAL		TOTAL ORIENTASI TERHADAP KESELAMATAN		TOTAL INOVASI		
	123 QORI	2.8/8	: 0.35	3/6.6	: 0.455	3/8.6	: 0.349	3/7	:
91019 UDIN	2.2/8	: 0.275	1/6.6	: 0.152	2.2/8.6	: 0.256	1/7	:	0.143
46570 ANDI BUDIYANTO	3/8	: 0.375	2.6/6.6	: 0.394	3.4/8.6	: 0.395	3/7	:	0.429
PRIORITAS (W)	0.35+0.275+0.375=1		0.455+0.152+0.394=1.001		0.349+0.256+0.395=1		0.429+0.143+0.429=1.0		

Gambar 18. Tampilan Hasil Perbandingan Alternatif Berpasangan Setiap Karyawan

Langkah terakhir adalah menampilkan nilai score akhir dari penilaian. Tampilannya dapat dilihat pada gambar 19.

ID KARYAWAN	NAMA KARYAWAN	NILAI SCORE					
		KRITERIA + W					
		INTEGRITAS	PROFESIONAL	ORIENTASI TERHADAP KESELAMATAN	INOVASI	ORIENTASI TERHADAP PELAYANAN	SCORE
123	QORI	0.35	0.455	0.349	0.429	0.475	1.58
91019	UDIN	0.275	0.152	0.256	0.143	0.125	0.81
46570	ANDI BUDIYANTO	0.375	0.394	0.395	0.429	0.4	1.55

Gambar 19. Tampilan Nilai Score Akhir Penilaian

4. SIMPULAN

Dari hasil, analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini menghasilkan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process*.
- 2) Penerapan AHP dalam proses penilaian kinerja karyawan dapat menilai karyawan secara lebih objektif.
- 3) Hasil dari penelitian ini adalah nilai kinerja yang berupa *score*.

DAFTAR RUJUKAN

- Kristanto, Andri. 2008. *Perancangan Sistem Informasi dan Aplikasinya*. Gava Media. Yogyakarta.
- Kusrini, 2007. *Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*. Andi. Yogyakarta.
- Pressman, Roger S. 2002. *Rekayasa Perangkat Lunak Pendekatan Praktisi (Buku Satu)*. Andi. Yogyakarta.
- Setiawan, Alexander dan Isa Irawan, Robin WIJAYA. *Perancangan dan pembuatan Aplikasi Decision Support System pada departemen HRD dan Pembelian dengan Menggunakan Metode AHP*. Jurnal. (http://fportfolio.petra.ac.id/user_files/04-021/Jurnal%20alex%20DSS.pdf), diakses Tanggal 1 Maret 2012.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.