

## RANCANG BANGUN SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN METODE TOPSIS DAN 360 DERAJAT PADA PT. MURNI MANDIRI LESTARI JAYA

Eva Novianti<sup>1</sup>, Fadel Muhammad<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Dosen Program Studi Sistem Informasi Universitas Darma Persada

<sup>2</sup>Program Studi Sistem Informasi Universitas Darma Persada

Koresponden : [eva\\_novianti@ft.unsada.ac.id](mailto:eva_novianti@ft.unsada.ac.id), [fadelmuhammadvi@gmail.com](mailto:fadelmuhammadvi@gmail.com)

### ABSTRAK

*PT. Murni Mandiri Lestari Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa, dan khususnya dalam melayani perbaikan atau pembuatan barang dan jasa industri seperti bengkel bubut, las dan konstruksi. Pada perusahaan ini ditemukan kendala pada penilaian kinerja karyawan yang saat ini tidak ada pencatatan sehingga berdampak pada kesejahteraan dan loyalitas karyawan dalam bekerja. Penilaian kinerja yang ada saat ini diukur berdasarkan absensi kehadiran sehingga menghasilkan evaluasi yang tidak tepat dan merugikan karyawan. Maka dari itu, penelitian ini bertujuan merancang sistem informasi penilaian kinerja karyawan menggunakan metode Topsis untuk merangkingkan karyawan terbaik dan metode 360 Derajat untuk membandingkan secara keseluruhan divisi dengan kriteria tertentu. Pengembangan sistem informasi menggunakan metode RAD (Rapid Application Development) untuk mempersiapkan sistem yang cepat dan mampu mengidentifikasi sistem yang tepat untuk penilaian karyawan. Dengan demikian memudahkan perusahaan dalam melakukan penilaian terhadap karyawan berdasarkan kriteria yang diberikan perusahaan sehingga dapat memudahkan perusahaan dalam memutuskan tindakan selanjutnya setelah penilaian. Hasil penelitian ini yaitu aplikasi yang dapat membantu wakil direktur dan administrasi dalam pengambilan keputusan dengan melihat kriteria tertinggi dengan angka 0.772.*

**Kata kunci:** Kinerja, Karyawan, RAD, Topsis, 360 Derajat

### 1. LATAR BELAKANG

Pada persaingan dunia bisnis saat ini semakin meningkat baik dibidang teknologi maupun industri. Perusahaan dipaksa untuk meningkatkan dan melakukan evaluasi kualitas sumber daya manusia, sehingga manajemen perusahaan harus melakukan penilaian kinerja karyawan untuk mengetahui secara tepat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, kedisiplinan dan karyawan dapat menemukan *feedback* atau umpan balik yang mampu meningkatkan kinerjanya (Nurhayati, S. 2017. Sulistyawan, Fariz. W, Tutut. YS, Yohanes. 2013).

PT. Murni Mandiri Lestari Jaya yang bergerak dibidang jasa dan manufaktur barang mentah seperti logam, mengalami kesulitan dalam mengevaluasi kinerja karyawan untuk menjamin kesejahteraan karyawan dan perusahaan. Dalam penilaian kinerja karyawan disini PT. Murni Mandiri Lestari Jaya memiliki banyak kriteria dalam penilaian akan tetapi belum ada pencatatan dalam menilai kinerja karyawan yang menyebabkan perusahaan tidak memiliki riwayat dalam menjaga standar karyawan serta sulitnya menilai loyalitas

karyawan terhadap perusahaan. Dengan hanya mengandalkan dokumen pendukung untuk penilaian kinerja karyawan seperti absensi, kehadiran, dan keterlambatan masuk, maka menimbulkan kerugian bagi karyawan disebabkan hasil evaluasi yang tidak kuantitatif dari penilaian yang di berikan.

Pengembang pada sistem informasi penilaian kinerja karyawan pada PT. Murni Mandiri Lestari Jaya menggunakan metode totpis dan 360 derajat bertujuan dalam membantu proses penilaian kinerja karyawan yang dibutuhkan oleh tim SDM dalam hal pencatatan kinerja karyawan, evaluasi kinerja karyawan, dan memutuskan jenjang karir karyawan. Adapun metode 360 derajat lebih spesifiknya bertujuan untuk membantu penilaian baik secara horizontal atau vertikal.

## **2. LANDASAN TEORI**

### **2.1. Konsep Dasar Sistem Informasi**

Pengertian sistem menurut Anggraeni, dkk (2017:1-2), Mulyanto (2019) adalah kumpulan orang, komponen yang saling bekerja sama atau terintegrasi berdasarkan aturan yang sistematis dan terstruktur dalam melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan. Istilah sistem secara umum dapat diartikan sebagai suatu kumpulan atau himpunan unsur, komponen atau variabel-variabel yang teroganisir, saling berinteraksi untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

### **2.2. Penilaian Kinerja**

Pengertian kinerja karyawan menurut Simamora,(2001), adalah tingkat terhadap para karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Rivai, (2009) kinerja merupakan hasil penilaian dari pekerjaan yang dilakukan secara kualitas maupun kuantitas yang dapat diperoleh seorang karyawan dalam memenuhi tanggung jawabnya sesuai dengan instruksi apa yang diberikan.

### **2.3. Metode 360 Derajat**

Menurut Sulistyawan, F. dkk (2013:7-13) metode 360 derajat merupakan metode yang dilakukan dalam penilaian kinerja berdasarkan bobot dan kriteria yang diperoleh dari segala level manajemen. Menurut Antonini (1996), Putri (2008) cara kerja metode penilaian 360 derajat adalah penilaian seorang pegawai tidak hanya diambil dari penilaian supervisor, ataupun level supervisor karyawan tersebut, namun juga rekan sejawat dapat menilai kinerja karyawan. Penilaian yang dipilih nantinya adalah persentase yang kontribusinya terbesar yaitu top level manajemen.

### **2.4. Metode Topsis**

Metode yang digunakan pada proses perangkingan kinerja karyawan adalah metode Topsis. Menurut Chen, JJ. (2010) metode *Technique For Others Reference by Similarity to Ideal Solution* adalah salah satu metode sistem pendukung keputusan, metode ini berguna dalam memberikan keputusan untuk menyelesaikan suatu masalah berdasarkan kriteria dan bobot alternatif tertentu. Cara metode penilaian ini tidak hanya dengan dengan memilih jarak terpendek dari solusi ideal yang positif, tetapi juga memilih jarak terpanjang dari solusi ideal negatif.

## **3. METODOLOGI PENELITIAN**

### **3.1. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang dapat dilakukan penulis adalah dengan melakukan observasi, wawancara dan studi pustaka. Metode observasi yang dilakukan

adalah melihat serta mempelajari permasalahan yang ada di Indonesia dengan melihat solusi yang bisa dilakukan pada karyawan perusahaan PT. Murni Mandiri Lestari Jaya. Untuk mengetahui lebih detail mengenai proses bisnis dan mengetahui masalah yang akan diteliti dilakukan wawancara dengan Ibu Titi Ristiani Wijayanti selaku Administrasi.

### 3.2. Metode Pengembangan Sistem

Metode penelitian yang digunakan untuk sistem informasi penilaian kinerja karyawan yaitu menggunakan metode Rapid Application Development (RAD) dalam siklus pengembangan sistem. Tahapan-tahapan pelaksanaan penelitian disajikan pada Gambar 1 berikut ini:



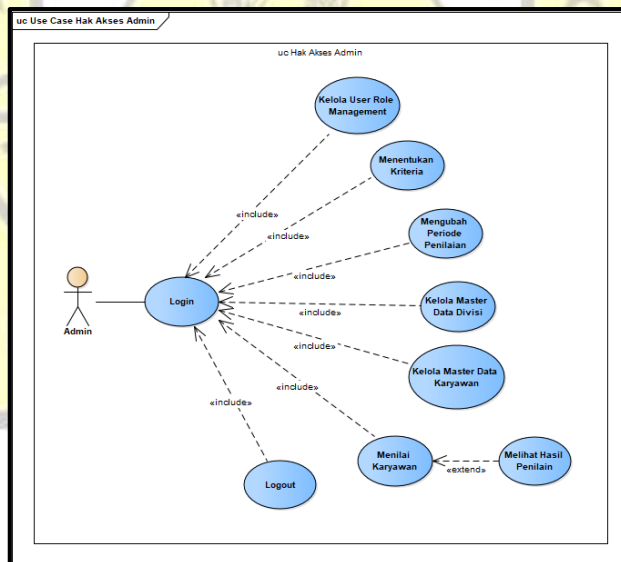
Gambar 1. Fase-Fase Metode RAD  
Sumber (Kendal, 2010)

## 4. ANALISA DAN PERANCANGAN SISTEM

### 4.1. Perancangan Sistem

#### 4.1.1. Use Case Diagram Hak Akses Admin

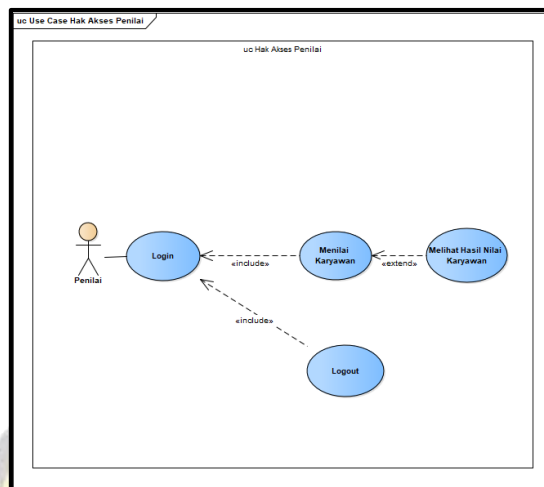
Pada Gambar 2 *Use Case Diagram* Hak Akses Admin menggambarkan akses yang dilakukan oleh Admin terhadap keseluruhan sistem penilaian kinerja karyawan seperti mengelola *user role management*, menentukan kriteria penilaian, mengubah periode penilaian, mengelola master data divisi dan karyawan, serta menilai karyawan.



Gambar 2. Use Case Diagram Global - Admin

#### 4.1.2. Use Case Diagram Hak Akses Penilai

Pada Gambar 3 *Use Case Diagram* Hak Akses Penilai yang menggambarkan Penilai dalam melakukan pemberian penilaian kinerja karyawan.



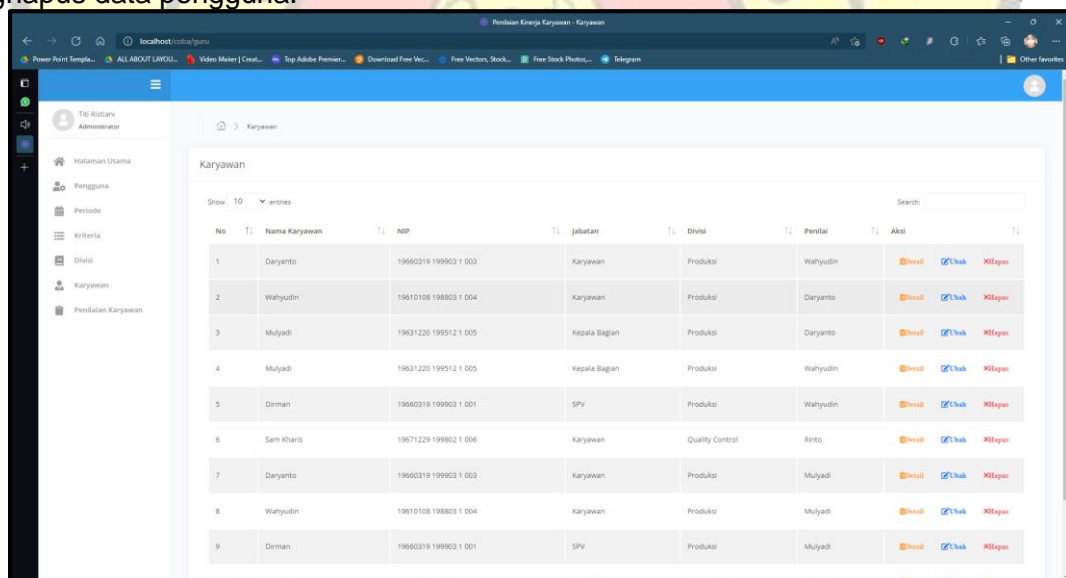
Gambar 3. Use Case Diagram Penilai

## 5. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 5.1. Tampilan Web Hak Akses Admin

#### 5.1.1. Tampilan Karyawan

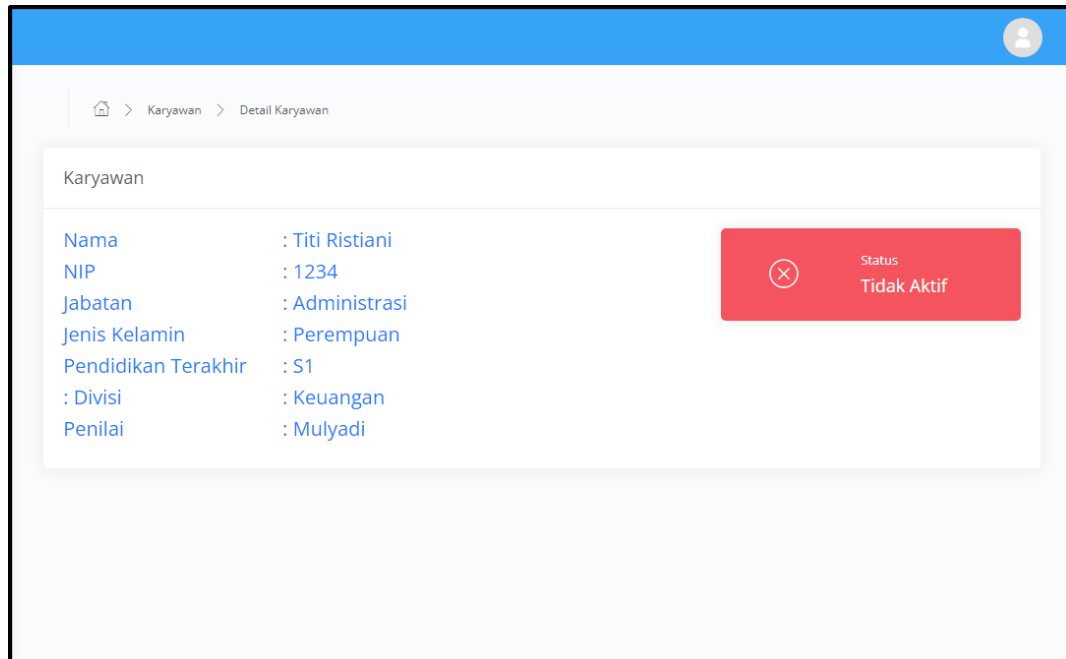
Pada Gambar 4 menunjukkan tampilan halaman admin karyawan yang dapat menambahkan karyawan, mengubah data karyawan, melihat detail status karyawan atau menghapus data pengguna.



Gambar 4. Tampilan Admin

#### 5.1.2. Tampilan Form Detail Karyawan

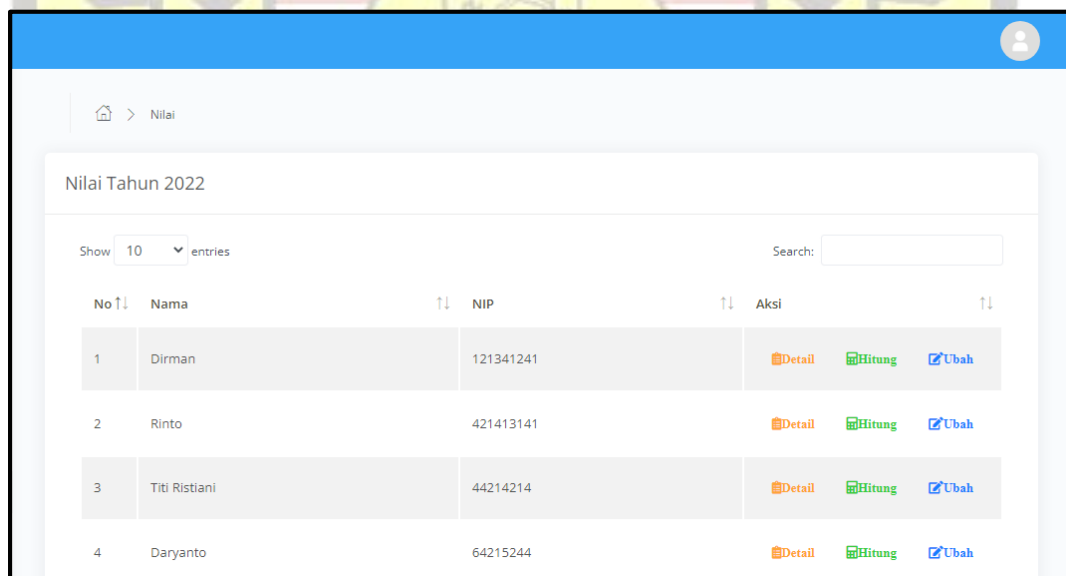
Pada Gambar 5 jika admin memilih menu detail pada halaman karyawan, maka sistem akan menampilkan status karyawan tersebut, mulai dari nama hingga siapa yang menilai karyawan tersebut.



Gambar 5. Tampilan Form Detail Karyawan

### 5.1.3. Tampilan Nilai

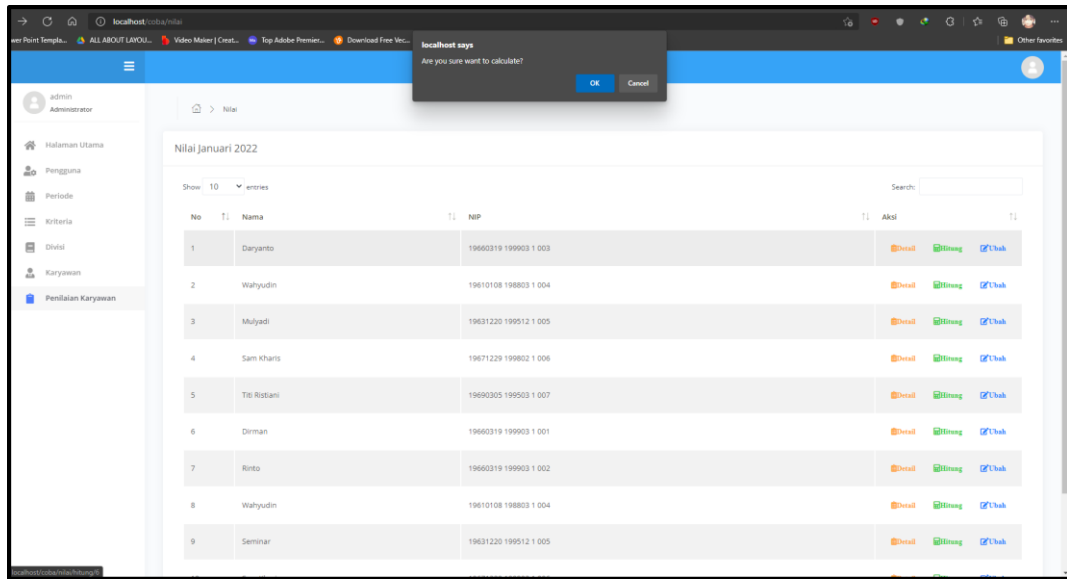
Pada Gambar 6 dapat dilihat menu yang menampilkan informasi mengenai halaman admin nilai yang dapat melihat hasil nilai, menghitung nilai atau mengubah nilai sesuai dengan periode penilaian.



Gambar 6. Tampilan Nilai

### 5.1.3. Tampilan Informasi Hitung Nilai

Jika admin memilih menu hitung pada halaman nilai, maka sistem akan menampilkan informasi keterangan untuk menghitung nilai pengguna tersebut.

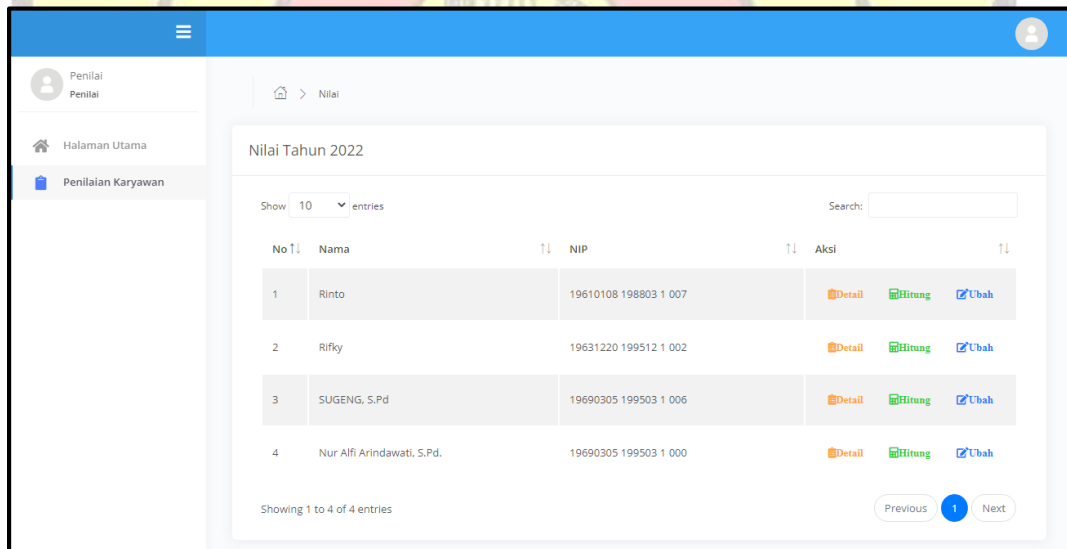


Gambar 7. Tampilan Informasi Hitung Nilai

## 5.2. Tampilan Web Hak Akses Penilai

### 5.2.1. Tampilan Menu Nilai

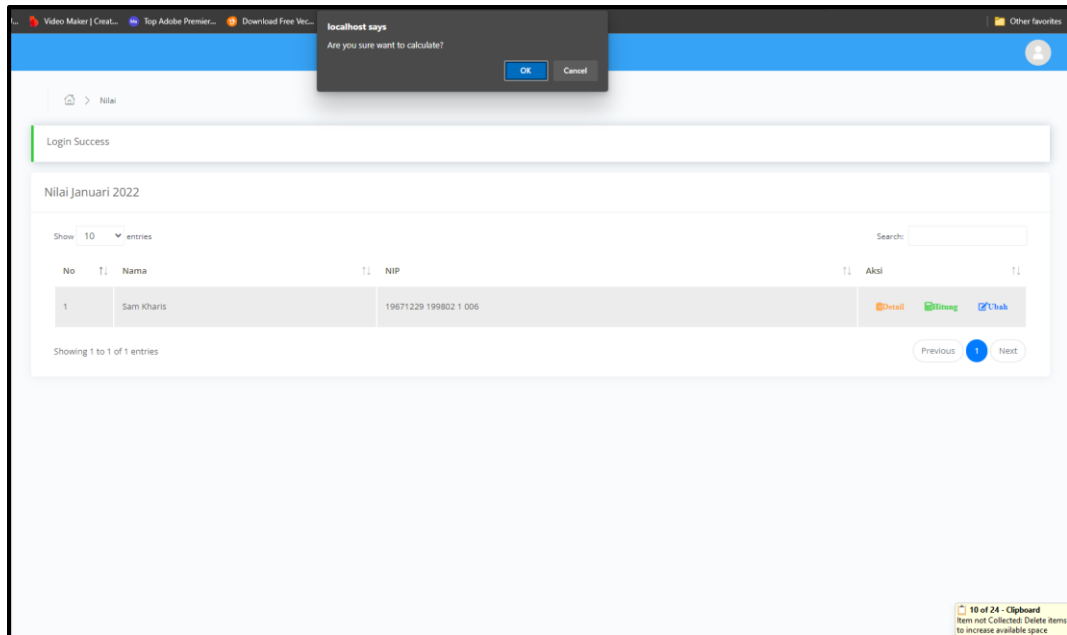
Pada menu ini ditampilkan informasi mengenai tampilan halaman penilai nilai, yang dapat melihat hasil nilai, menghitung nilai atau mengubah nilai sesuai periode penilaian.



Gambar 8. Tampilan Menu Nilai

### 5.2.2. Tampilan Informasi Hitung Nilai

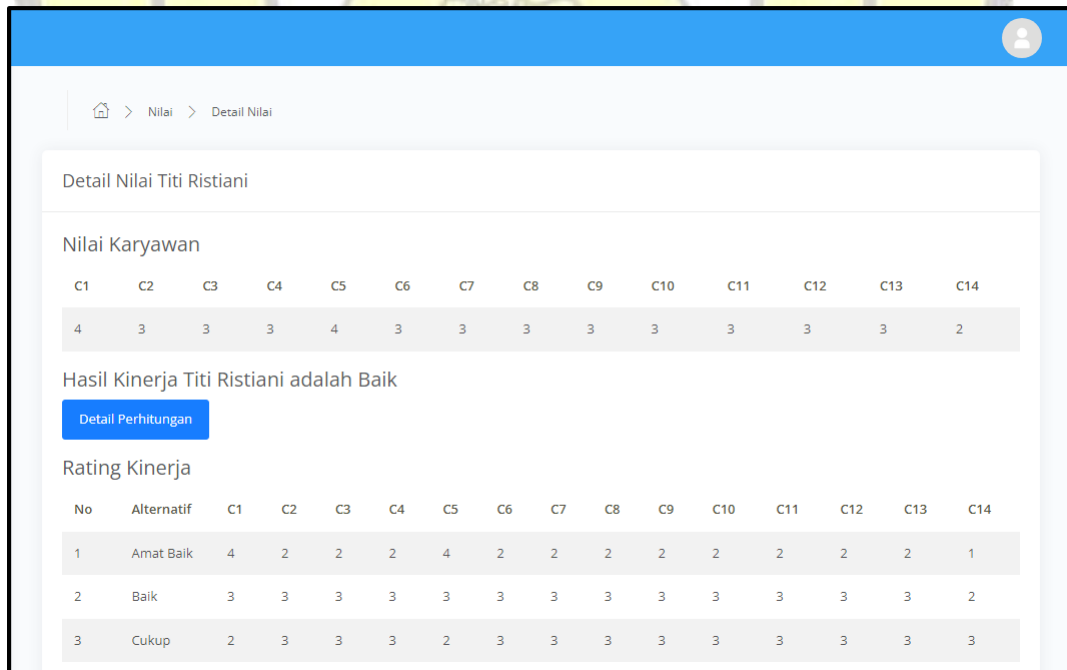
Jika admin memilih menu hitung pada halaman nilai, maka sistem akan menampilkan informasi keterangan untuk menghitung nilai pengguna tersebut.



Gambar 9. Tampilan Informasi Hitung Nilai

### 5.2.3. Tampilan Form Detail Nilai

Jika penilai memilih menu detail pada halaman detail, maka sistem akan menampilkan detail penilaian karyawan tersebut, mulai dari keterangan kinerja, rating kinerja, nilai normalisasi, nilai terbobot, nilai A+, nilai A- dan hasil yang berisi Jarak solisi ideal positif (D+) dan Jarak solisi ideal negative (D-) serta nilai preferensi. Pada Gambar 10 menunjukkan hasil detail nilai salah satu karyawan yang telah dinilai.



Gambar 10. Tampilan Form Detail Nilai

#### 5.2.4. Tampilan Form Hitung Nilai

Jika penilai memilih menu hitung pada halaman hitung, maka sistem akan menampilkan tampilan form hitung nilai yang dapat di isi oleh penilai.

Isi data yang masih kosong

### Ubah Nilai Dirman

Kehadiran Pegawai  
 0  1  2  3  4

Ketepatan Waktu  
 0  1  2  3  4

Sanksi  
 0  1  2  3  4

Tidak adanya kesalahan dalam menyelesaikan Tugas sesuai target  
 0  1  2  3  4

Kemampuan Menyelesaikan Tugas Sesuai Target dan Tepat Waktu  
 0  1  2  3  4

Gambar 11. Tampilan Form Hitung Nilai

#### 5.2.4. Tampilan Form Ubah Nilai

Jika penilai memilih menu ubah pada halaman nilai, maka sistem akan menampilkan halaman form ubah nilai yang dapat diubah kembali data nilai karyawan oleh penilai.



Isi data yang masih kosong

Ubah Nilai Drs. R. Budi Martono

Kehadiran Pegawai  
 0  1  2  3  4

Ketepatan Waktu  
 0  1  2  3  4

Sanksi  
 0  1  2  3  4

Tidak adanya kesalahan dalam menyelesaikan Tugas sesuai target  
 0  1  2  3  4

Kemampuan Menyelesaikan Tugas Sesuai Target dan Tepat Waktu  
 0  1  2  3  4

Gambar 12. Tampilan Form Ubah Nilai

## 6. PENUTUP

### 6.1. Kesimpulan

Dengan demikian dapat disimpulkan sistem yang dibangun dapat memudahkan sisi Admin dan Penilai dalam memberikan penilaian karyawan secara tepat dan cepat sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan perusahaan, dan hasil dari penilaian kinerja karyawan dapat membantu Penilai dan Administrasi untuk melihat penilaian karyawan sesuai alternatif penilaian yang selanjutnya akan di evaluasi oleh perusahaan dari setiap karyawan yang di nilai.

### 6.2. Saran

Aplikasi Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan mampu mempercepat *decision maker* dalam memutuskan Tindakan selanjutnya terhadap penilaian kinerja karyawan. Namun, Adapun saran yang dapat diusulkan untuk pengembangan selanjutnya adalah menambahkan opsi untuk Tindakan selanjutnya seperti peningkatan penghasilan, karyawan yang terpilih untuk kenaikan jabatan sehingga membantu jenjang karir karyawan dan dapat memberikan tambahan dalam setiap penilaian yang dibutuh PT. Murni Mandiri Lestari Jaya.

### DAFTAR PUSTAKA

1. Anggraeni, Elisabet Yunaeti dan Rita Irviani, 2017, ***Pengantar Sistem Informasi***, Yogyakarta: Andi
2. Agus Mulyanto, 2009, ***Sistem Informasi Konsep dan Aplikasi***, Yogyakarta.
3. Sulistyawan, Fariz. W, Tutut. YS, Yohanes, 2013, ***Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode Graphic Rating Scales dan 360 Derajat***, Jurnal Sistem Informasi 2. STIKOM Surabaya. 7-13
4. Nurhayati, Sri, 2017, ***Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Topsis Pada PT.XYZ***, Bandung : Unikom

5. Putri, Rinella, 2008, **Mengenal 360-degree feedback**, Jurnal Teknologi Pembelajaran.
6. Antonini, D, 1996, **Designing An Effective 360- Degree Apprasial Feedback Process**, Autumn: 24-38.
7. Jiang, J., Chen, YW., Tang D.W., Chen Y.W., 2010. **TOPSIS with Belief Structure for Group Belief Multiple Criteria Decision Making**, International Journal of Automation and Computing, 7 (3), 359-364.
8. Kendal. 2010, **Analisis dan Perancangan Sistem, Edisi ke-5, Jilid 1**, Jakarta: PT.Indeks
9. Simamora, Henry, 2001, **Manajemen Sumberdaya Manusia, Edisi Kedua**, Yogyakarta : YKPN.
10. Rivai, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik**, Jakarta : Raja Grafindo Persada

