

RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN KINERJA DENGAN MENGGUNAKAN METODE KEY PERFORMANCE INDICATOR (KPI)

Diah Anggit Kusumaningrum¹⁾, Aries Susanty²⁾

^{1,2)}Teknik Industri, Teknik, Universitas Diponegoro, Jl. Prof. Soedarto, Tembalang, Kecamatan Tembalang, Kota Semarang, Jawa Tengah, 50275, Indonesia
Email: kdiahanggit@gmail.com, ariessusanty@gmail.com

ABSTRAK

PT Sampharindo Retroviral Indonesia (SRI) merupakan anak perusahaan dari PT Sampharindo Perdana dan merupakan perusahaan hasil *joint venture* antara Macleods Pharmaceuticals Limited dengan PT Sampharindo Perdana. Saat ini belum terdapat sistem pengukuran kinerja yang standar dan komprehensif, pengukuran kinerja masih difokuskan pada sisi administrasi dan juga penentuan target yang merupakan tolok ukur dari kesuksesan indikator belum digunakan. Perusahaan akan selalu berada di kondisi yang sama jika menggunakan sistem penilaian kinerja tersebut karena menganggap pekerjaan sudah sesuai prosedur dan tidak adanya kesalahan. Nantinya akan timbul dampak negatif jika perusahaan tidak berupaya meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu dibutuhkan metode penilaian kinerja yang tepat untuk digunakan yaitu *Key Performance Indicator* (KPI) dengan menggunakan pendekatan *Human Resource Scorecard*. Untuk mempermudah PT SRI dalam melakukan penilaian dan pengolahan *database*, maka diperlukan sebuah aplikasi yang dapat mengelola dan menyimpan data penilaian kinerja tersebut dengan metode *System Development Life Cycle*.

Kata kunci: *Key Performance Indicator*, Penilaian kinerja, *System Development Life Cycle*

1. Pendahuluan

Industri farmasi selalu mengedepankan konsep *Zero Defects* dalam proses produksinya, dikarenakan sesuai dengan peraturan dalam Cara Pembuatan Obat yang Baik (CPOB) industri farmasi harus menjamin konsumen menerima obat yang bermutu tinggi. Pembuatan obat yang tidak baik tentunya tidak dibenarkan bagi produk yang digunakan untuk menyelamatkan jiwa, memulihkan atau memelihara kesehatan. CPOB memiliki tujuan untuk menjamin obat diproduksi secara konsisten, memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan dan sesuai dengan tujuan penggunaannya. CPOB meliputi seluruh aspek produksi yang terdapat pada perusahaan dan pengendalian mutu produk (BPOM, 2006).

Manajemen bertanggung jawab untuk pencapaian tujuan ini melalui suatu “Kebijakan Mutu” yang memerlukan partisipasi dari semua jajaran di perusahaan, para pemasok, dan para distributor. Partisipasi dari seluruh sumber daya manusia sangat penting dalam pembentukan dan penerapan sistem pemastian mutu yang memuaskan dan pembuatan obat yang benar. Sehingga, sudah sewajarnya bagi industri farmasi untuk bertanggung jawab dengan menyediakan personil yang memadai untuk melaksanakan semua pekerjaannya (BPOM, 2006).

Saat ini, persaingan antar perusahaan sangat ketat dan membutuhkan kemampuan perusahaan untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan serta menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien yang pada akhirnya visi, misi, dan strategi perusahaan dapat terpenuhi (BPOM, 2006).

PT Sampharindo Retroviral Indonesia belum memiliki sistem pengukuran kinerja yang standar dan komprehensif, saat ini pengukuran kinerja sumber daya manusia lebih difokuskan hanya pada sisi administrasi atau karyawan yang bekerja sesuai dengan uraian pekerjaan. Penentuan target dalam sistem pengukuran kinerja yang merupakan tolok ukur dari kesuksesan indikator juga belum digunakan. Perusahaan akan selalu berada di kondisi yang sama jika menggunakan sistem penilaian kinerja tersebut karena menganggap pekerjaan sudah sesuai prosedur dan tidak adanya kesalahan. Nantinya akan timbul dampak negatif jika perusahaan tidak berupaya meningkatkan kinerja karyawan.

Sehingga, dibutuhkan penilaian kinerja untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia pada PT Sampharindo Retroviral Indonesia. Adapun metode penilaian kinerja yang tepat digunakan adalah *Key Performance Indicator* (KPI) dengan menggunakan pendekatan *Human Resource Scorecard*. Konsep pengukuran ini penting agar perusahaan dapat secara efektif menumbuhkan

tanggung jawab strategis untuk menghadapi persaingan di masa depan, guna mencapai visi dan misi perusahaan. Metode pendekatan *Human Resource Scorecard* tidak hanya mempertimbangkan aspek finansial saja, tetapi juga *customer, internal business process, dan growing and growth*.

Untuk mempermudah PT Sampharindo Retroviral Indonesia dalam melakukan penilaian dan pengolahan *database*, maka diperlukan sebuah aplikasi yang dapat mengelola dan menyimpan data penilaian tersebut.

Dengan adanya alat bantu sistem penilaian kinerja yang baik, perusahaan akan lebih mudah dalam mengevaluasi setiap karyawan dikarenakan adanya kriteria yang telah ditentukan pada setiap divisi sesuai dengan kinerjanya sehingga dapat mengurangi subyektifitas dari penilai. Perusahaan juga dapat mengukur perkembangan performa baik naik atau turunnya kinerja dari karyawan pada perusahaan dikarenakan terdapat rekapitulasi penilaian dan data yang tersimpan secara tersistem. Skor akhir yang dihasilkan oleh *Key Performance Indicator* dapat digunakan perusahaan untuk dijadikan data laporan evaluasi per 6 bulan untuk masing-masing divisi dan laporan perkembangan kinerja karyawan.

2. Metode

2.1 *Human Resource Scorecard*

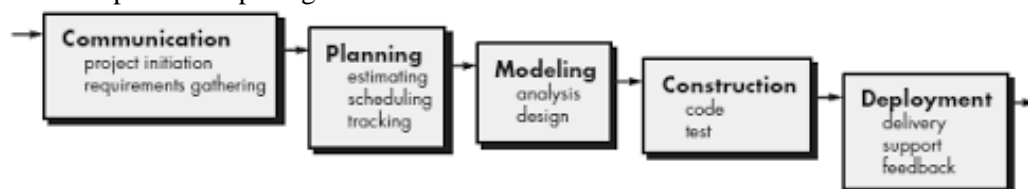
Dalam perkembangan organisasi dan ekonomi baru pada era globalisasi sekarang ini, khususnya pada penciptaan nilai-nilai (*valuecreation*), suatu organisasi sangat didominasi oleh *human capital* dan *model intangible* (tidak berwujud) lainnya. Sehingga, sangat diperlukan adanya pengukuran terhadap sumber daya manusia. Salah satu konsep yang diperkenalkan itu adalah *Human Resource Scorecard* yang menawarkan langkah-langkah penting guna mengelola strategi sumber daya manusia. Maka kemudian, lahirlah *Human Resource Scorecard*, sebuah bentuk pengukuran sumber daya manusia (*human resource*) yang mencoba memperjelas peran sumber daya manusia secara detail sebagai sesuatu yang selama ini dianggap sebagai *intangible* (tidak berwujud) untuk diukur peranannya sejauh mana terhadap pencapaian visi, misi, dan strategi perusahaan (Moeheriono, 2010).

Becker dan Brian (2009) menyatakan bahwa *Human Resource Scorecard* merupakan alat pengungkit yang penting yang dapat digunakan oleh manajemen perusahaan untuk merancang dan mengerahkan strategi SDM yang lebih efektif. Selain itu dengan adanya *Human Resource Scorecard* perusahaan akan memiliki pedoman yang jelas dan efektif untuk mengukur kinerja segenap karyawan dan kontribusinya terhadap strategi perusahaan secara menyeluruh.

2.2 System Development Life Cycle

System Development Life Cycle adalah proses perancangan sistem serta metodologi yang digunakan untuk mengembangkan sistem-sistem tersebut (Pressman & Maxim, 2014).

Waterfall Model merupakan salah satu model dalam *System Development Life Cycle*. Definisinya adalah *Waterfall Model* merupakan sebuah proses perancangan yang secara berurutan dan sering digunakan dalam proses pengembangan perangkat lunak (Pressman & Maxim, 2014). Urutan *Waterfall Model* dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini:



Gambar 1. Model Metode SDLC
Sumber : (Pressman & Maxim, 2014)

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Merancang *Key Performance Indicator* (KPI)

Key Performance Indicator (KPI) dibentuk untuk mencapai visi, misi, dan strategi perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya. KPI pada divisi PR-RD-Reg dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Key Performance Indicator divisi PR-RD-Reg

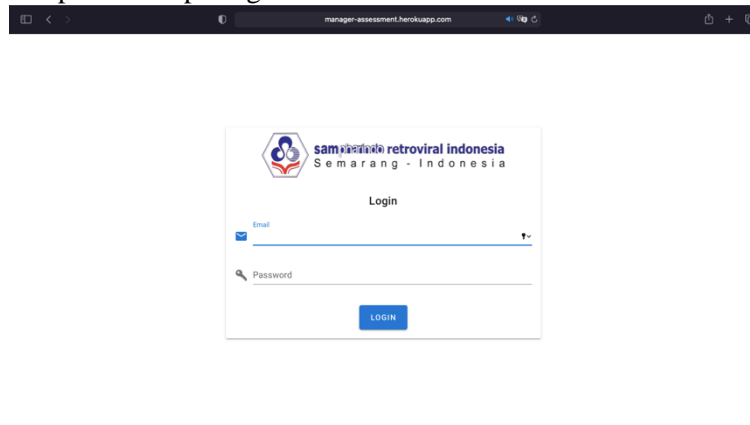
No	Nama	Goals	Key Performance Indicators	Bobot	Target
1	Supervisor	Kedisiplinan Karyawan	% Absensi yang harus dicapai karyawan	10	100 %
			% Keterlambatan setiap karyawan	15	2%
		Kejujuran	% Tingkat kejujuran dalam bekerja sesuai dengan penilaian atasan	10	100 %
		Skill	% Terjadinya penyimpangan atau kegagalan produk	10	2
		Process Quality	% <i>Managerial team</i>	10	100 %
			% <i>Improvement</i> yang menunjang efektivitas dan efisiensi hasil produksi	10	100 %
			% Pencegahan dan <i>managerial downtime</i> mesin	10	100 %
Direct Labor Productivity	% Jumlah order produksi yang dapat dipenuhi sesuai dengan jadwal	25	100 %		
2	Operator	Kedisiplinan Karyawan	% Absensi yang harus dicapai karyawan	10	100 %
			% Keterlambatan setiap karyawan	15	2 %
			% Kedisiplinan pengisian <i>logbook</i>	10	100 %
		Kejujuran	% Tingkat kejujuran dalam bekerja sesuai dengan penilaian atasan	10	100 %
		Teamwork	% Mengerjakan proses produksi sesuai dengan pembagian tugas yang diberikan	10	100 %
		Skill	% Terjadinya penyimpangan atau kegagalan produk	15	2
		Direct Labor Productivity	% Jumlah order produksi yang dapat dipenuhi sesuai dengan jadwal	30	100 %

3.2 Implementasi Sistem

Berikut ini merupakan bentuk nyata atau hasil dari rancangan program yang telah dirancang sebelumnya:

a. Halaman Login

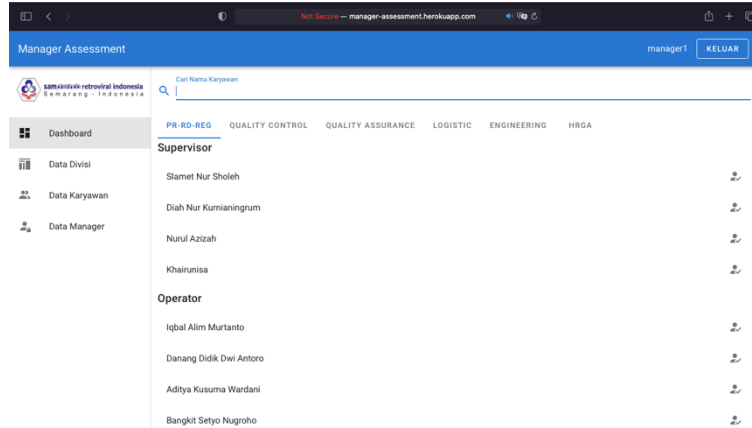
Pada halaman awal aplikasi penilaian kinerja karyawan bagi *user* adalah *form login*. *Form login* dimaksudkan agar hanya *user* yang terdaftar dalam sistemlah yang dapat mengakses aplikasi tersebut, selain *user* yang terdaftar dalam sistem tidak dapat mengakses aplikasi. Halaman *login* dapat dilihat pada gambar 2 berikut ini:



Gambar 2. Halaman Login

b. Halaman Utama *Dashboard*

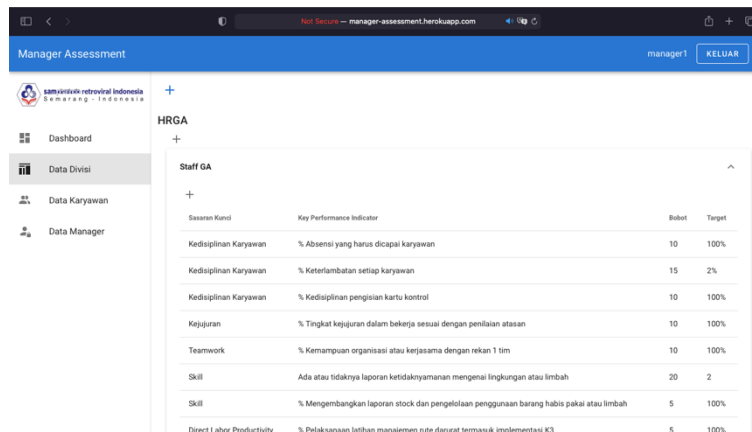
Pada halaman utama *dashboard* akan muncul informasi divisi, sub divisi, dan nama karyawan. Halaman utama *dashboard* dapat dilihat pada gambar 3 berikut ini:



Gambar 3. Halaman Utama *Dashboard*

c. Halaman Utama Divisi

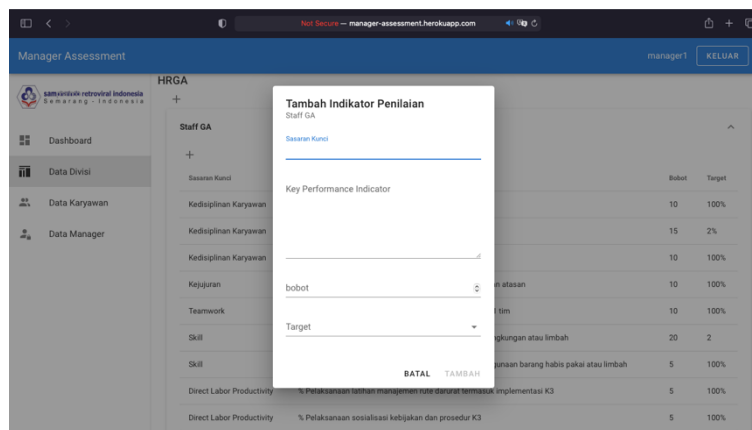
Pada halaman utama divisi akan muncul informasi divisi, sub divisi, nama karyawan, sasaran kunci, *key performance indicator*, bobot, dan target. Halaman utama divisi dapat dilihat pada gambar 4 berikut ini:



Gambar 4. Halaman Utama Divisi

d. Halaman Tambah Indikator Penilaian

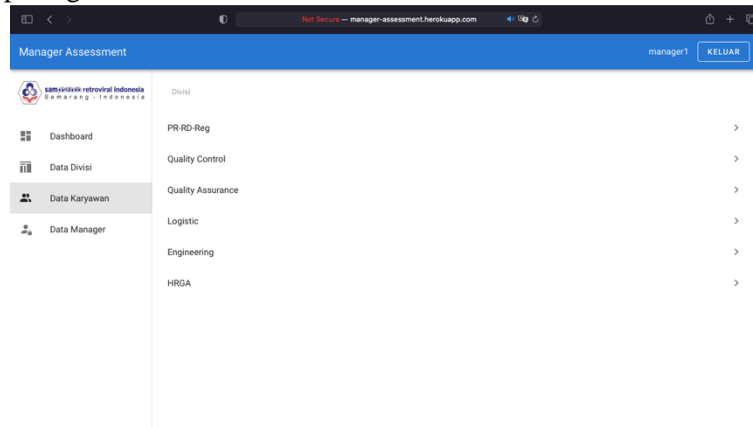
Pada halaman tambah indikator penilaian akan muncul informasi divisi, sub divisi, dan bisa menginputkan sasaran kunci, *key performance indicator*, bobot, dan target. Halaman tambah indikator penilaian dapat dilihat pada gambar 5 berikut ini:



Gambar 5. Halaman Tambah Indikator Penilaian

e. Halaman Utama Karyawan

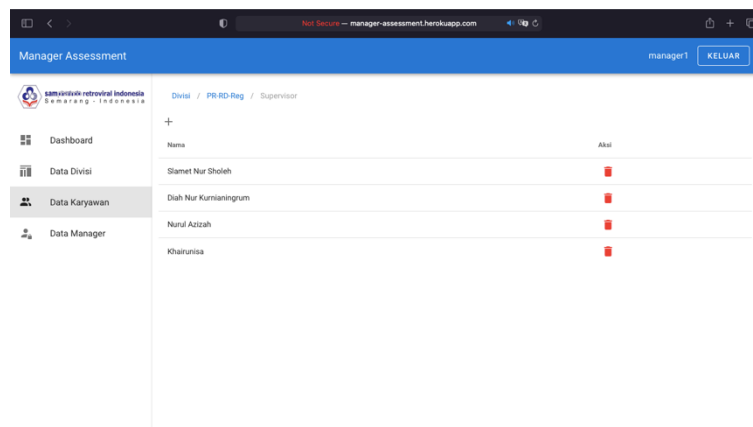
Pada halaman utama karyawan akan muncul informasi divisi. Halaman utama karyawan dapat dilihat pada gambar 6 berikut ini:



Gambar 6. Halaman Utama Karyawan

f. Halaman Tambah Karyawan

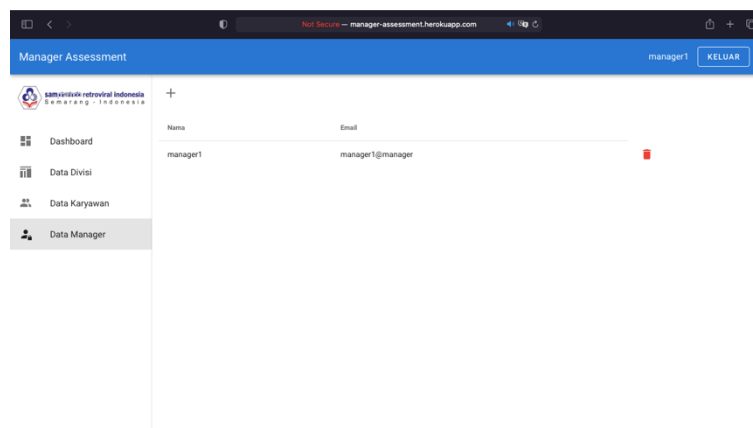
Pada halaman tambah karyawan akan muncul informasi nama karyawan dan dapat menambah nama karyawan. Halaman tambah karyawan dapat dilihat pada gambar 7 berikut ini:



Gambar 7. Halaman Tambah Karyawan

g. Halaman Utama Data Manager

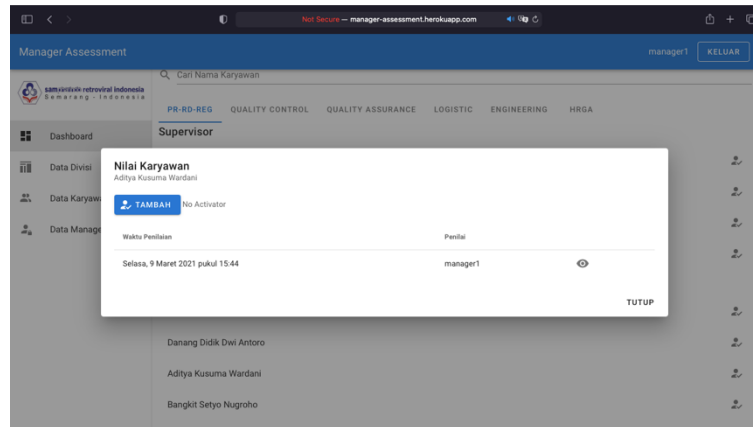
Pada halaman utama data manager akan muncul informasi nama dan email untuk login dan dapat menambah id pengguna. Halaman utama data manager dapat dilihat pada gambar 8 berikut ini:



Gambar 8. Halaman Utama Data Manager

h. Halaman Rekapitulasi Nilai Karyawan

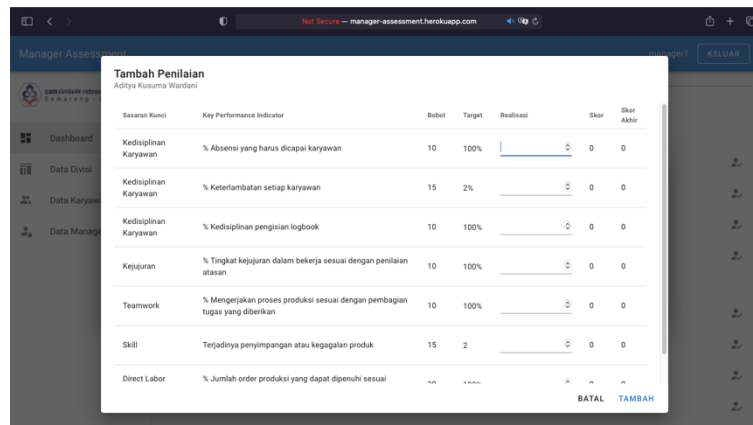
Pada halaman rekapitulasi nilai karyawan, berisi informasi mengenai nilai karyawan, waktu penilain, dan id penilai. Halaman rekapitulasi nilai karyawan dapat dilihat pada gambar 9 berikut ini:



Gambar 9. Halaman Rekapitulasi Nilai Karyawan

i. Halaman Tambah Nilai Karyawan

Pada halaman tambah nilai karyawan, pengguna dapat menginputkan nilai realisasi sesuai dengan penilaian kinerja. Halaman tambah nilai karyawan dapat dilihat pada gambar 10 berikut ini:



Gambar 10. Halaman Tambah Nilai Karyawan

4. Simpulan

Berikut merupakan rincian dari kesimpulan yang dapat diperoleh setelah dilakukan penelitian pada PT Sampharindo Retroviral Indonesia yaitu dihasilkannya Aplikasi Penilaian Karyawan dengan Metode *Key Performance Indicator* (KPI):

- Sistem penilaian kinerja menggunakan metode *cascading* pada *Key Performance Indicator* (KPI) dengan pendekatan *Human Resource Scorecard* telah dibuat dengan menggunakan indikator-indikator yang sesuai dengan visi, misi, dan strategi perusahaan, kemudian sudah adanya target dan bobot pada masing-masing indikator penilaian kinerja agar dapat menentukan tingkat pencapaian kinerja.
- Perancangan sistem informasi pada aplikasi dilakukan dengan menggunakan metode *System Development Life Cycle* (SDLC) dimulai dari merancang kebutuhan fungsional dan non-fungsional yang kemudian dirancang hubungan antar entitasnya sehingga diketahui kegunaan masing-masing entitas pada sistem. Kemudian diakhiri dengan desain *interface* dari aplikasi.
- Aplikasi untuk penilaian kinerja dengan menggunakan *Hypertext Preprocessor* dapat digunakan untuk menilai kinerja dan dapat mengelola *database* agar manager dapat melihat rekapitulasi dari penilaian masing-masing pekerja.

Sehingga, setelah dilakukan pembuatan sistem penilaian kinerja dengan metode *Key Performance Indicator* (KPI) kemudian dilakukan pembuatan rancangan aplikasi agar kebutuhan informasi aplikasi yang telah dirincikan di atas dapat tersampaikan, maka disimpulkan bahwa permasalahan dapat terselesaikan dengan menggunakan Rancang Bangun Penilaian Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Metode *Key Performance Indicator* (KPI) pada PT Sampharindo Retroviral Indonesia.

Daftar Pustaka

- Becker, & B. (2009). *The HR Scorecard : Mengaitkan Manusia, Strategi, dan Kerja*. Jakarta: Esensi Erlangga.
- BPOM. (2006). *Pedoman Cara Pembuatan Obat yang Baik*. Jakarta: BPOM.
- Moheriono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Pressman, R., & Maxim, B. (2014). *8th ed. Software Engineering*. New York: A Practitioner's Approach. 2 Penn Plaza.