



UNIVERSITAS
Dinamika

**RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN KINERJA DAN
PEMBERIAN REWARD PADA RSIA PUTRI MENGGUNAKAN METODE
GRAPHIC RATING SCALE DAN 360 DERAJAT**

TUGAS AKHIR



**Program Studi
S1 Sistem Informasi**

**Oleh:
NUR IRWANDHI MAHDIANTO
15410100029**

UNIVERSITAS
Dinamika

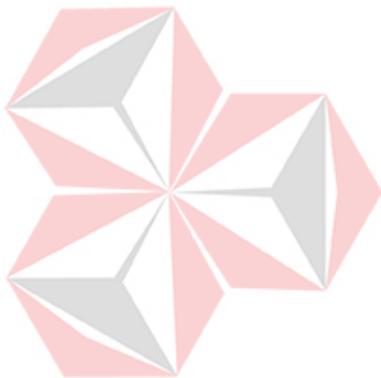
**FAKULTAS TEKNOLOGI DAN INFORMATIKA
UNIVERSITAS DINAMIKA
2020**

**RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN KINERJA DAN
PEMBERIAN REWARD PADA RSIA PUTRI MENGGUNAKAN
METODE GRAPHIC RATING SCALE DAN 360 DERAJAT**

TUGAS AKHIR

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan

Program Sarjana Komputer



UNIVERSITAS
Dinamika

Oleh :

Nama : Nur Irwandhi Mahdianto

NIM : 15410100029

Program Studi : SI Sistem Informasi

FAKULTAS TEKNOLOGI DAN INFORMATIKA

UNIVERSITAS DINAMIKA

2020

TUGAS AKHIR

RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN KINERJA DAN PEMBERIAN REWARD PADA RSIA PUTRI MENGGUNAKAN METODE GRAPHIC RATING SCALE DAN 360 DERAJAT

Dipersiapkan dan disusun oleh

Nur Irwandhi Mahdianto

NIM : 15410100029

Telah diperiksa, diuji dan disetujui oleh Dewan Pembahas

Pada : Juma't, 04 September 2020

Susunan Dewan Pembahas

Pembimbing:

I. Dr. M.J Dewiyani Sunarto.

NIDN. 0725076301

II. Sri Hariani Eko Wulandari, S.Kom, M.MT.

NIDN. 0726017801

Pembahas:

Dr. Januar Wibowo, S.T., M.M.

NIDN. 0715016801

Tugas Akhir ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana


Digitally signed by
Universitas
Dinamika
Date: 2020.09.10
23:24:19 +07'00'

Dr. Jasak
NIDN: 0708017101

Dekan Fakultas Teknologi dan Informatika
UNIVERSITAS DINAMIKA

**PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI DAN KEASLIAN KARYA ILMIAH**

Sebagai mahasiswa Universitas Dinamika, saya :

Nama : Nur Irwandhi Mahdianto

NIM : 15410100029

Program Studi : S1 Sistem Informasi

Fakultas : Fakultas Teknologi dan Informatika

Jenis Karya : Tugas Akhir

Judul Karya : **RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN KINERJA
DAN PEMBERIAN REWARD PADA RSIA PUTRI
MENGUNAKAN METODE GRAPHIC RATING SCALE
DAN 360 DERAJAT**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Demi pengembangan Ilmu Pengetahuan, Teknologi dan Seni, saya menyetujui memberikan kepada Universitas Dinamika Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalti Free Right*) atas seluruh isi/ sebagian karya ilmiah saya tersebut di atas untuk disimpan, dialih media kan dan dikelola dalam bentuk pangkalan data (*database*) untuk selanjutnya didistribusikan atau dipublikasikan demi kepentingan akademis dengan tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta
2. Karya tersebut di atas adalah karya asli saya, bukan plagiat baik sebagian maupun keseluruhan. Kutipan, karya atau pendapat orang lain yang ada dalam karya ilmiah ini adalah semata hanya rujukan yang dicantumkan dalam Daftar Pustaka saya
3. Apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti terdapat tindakan plagiat pada karya ilmiah ini, maka saya bersedia untuk menerima pencabutan terhadap gelar kesarjanaan yang telah diberikan kepada saya.

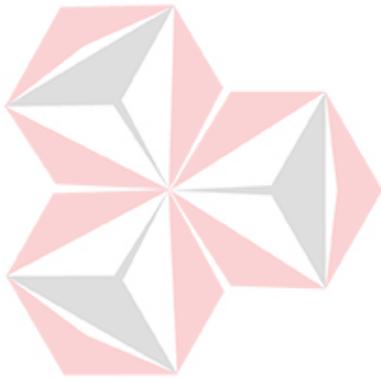
Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Sukoharjo, 04 September 2020



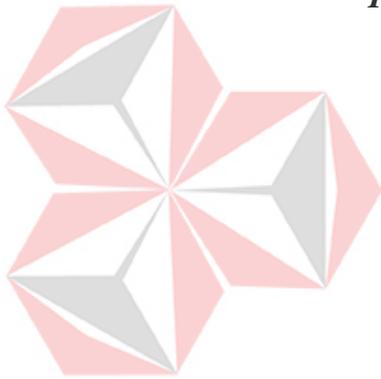
Irwandhi Mahdianto
Nim : 15410100029

*“Lawanlah kelemahanmu sebagai dorongan kuat kamu untuk melakukan,
Hal yang belum kamu bisa lakukan saat ini harus berani”*



UNIVERSITAS
Dinamika

*“Kupersembahkan kepada ayah, bunda, keluarga, sahabat, serta
Teman-teman yang telah membantu dan mendukung
dalam penyelesaian tugas akhir ini”*



UNIVERSITAS
Dinamika

ABSTRAK

Rumah Sakit Ibu dan Anak Putri (RSIA Putri) merupakan bidang pelayanan kesehatan masyarakat. Sistem penilaian saat ini menimbulkan ketidakpuasan karyawan karena prestasi kerja karyawan tidak termasuk dalam sistem penilaian prestasi kerja, hal ini berdampak pada pemberian *reward*. Berdasarkan permasalahan dari atas, maka dibuatlah aplikasi sistem penilaian kerja karyawan dengan mempertimbangkan faktor - faktor hasil pekerjaan karyawan dan hasil penilaian tersebut akan digunakan untuk menghitung pemberian *reward* karyawan. Dengan sebuah aplikasi penilaian kinerja dengan mengkombinasikan metode *Graphic Rating Scale* dan 360 Derajat agar dapat mengolah data penilaian kinerja pegawai dan menghitung penilaian secara benar. Metode *Graphic Rating Scale* terdiri dari deskripsi kinerja yang dimulai dengan skala. Skala yang digunakan untuk parameter penilaian kinerja yaitu angka 1 sampai 4. Dalam skala penilaian menggunakan nilai 4 untuk nilai yang bagus dan nilai 1 adalah nilai yang jelek, sedangkan metode 360 derajat dimana metode ini dimana rekan-rekan dapat melakukan penilaian juga agar dapat mengembangkan karakter karyawan lebih baik. *Website* ini dirancang untuk melakukan penilaian kinerja, supaya dapat menghitung penilaian kinerja dengan benar sehingga tidak ada kesalahan dalam melakukan penilaian kinerja. Aplikasi ini juga dapat menghasilkan laporan penilaian kinerja sehingga dapat membantu HRD dalam melakukan perekapan penilaian kinerja seluruh karyawan RSIA Putri

Kata Kunci: *Website, Penilaian Kinerja, Reward, Graphic Rating Scales, 360 Derajat*

KATA PENGANTAR

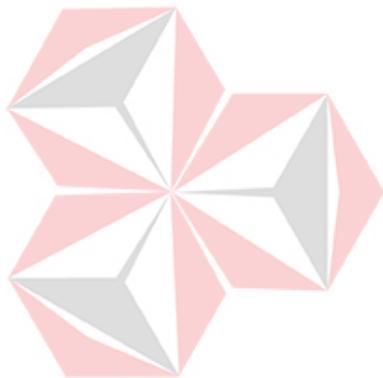
Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmat dan karunia-Nya, Penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang berjudul “Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja Dan Pemberian Reward Pada RSIA Putri Menggunakan Metode *Graphic Rating Scale* dan 360 Derajat”. Mulai dari tahap perencanaan hingga tahap penyelesaian Tugas Akhir ini, Penulis memperoleh bantuan dari berbagai pihak yang telah memberikan dukungan, baik berupa dukungan materil maupun dukungan moril. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Orang tua dan keluarga besar Penulis yang selalu memberikan dukungan fasilitas dan motivasi kepada penulis.
2. Ibu Dr. M.J. Dewiyani Sunarto selaku Dosen Pembimbing pertama yang telah memberikan dukungan berupa motivasi, saran, dan wawasan bagi Penulis selama pembuatan laporan tugas akhir.
3. Ibu Sri Hariani Eko Wulandari, S.Kom, M.MT. selaku Dosen Pembimbing kedua dan juga selaku dosen Wali yang telah memberikan dukungan berupa saran dan wawasan utamanya mengenai ketelitian dalam penulisan laporan tugas akhir dan pemahaman mengenai poin tujuan dan hasil dari pengerjaan laporan tugas akhir ini.
4. Bapak Dr. Januar Wibowo, S.T., M.M. selaku Dosen Pembahas yang telah bersedia menjadi dosen pembahas saya dalam mengerjakan skripsi ini.
5. Teman-teman seperjuangan bimbingan tugas akhir terutama (Ilham Gilang Pradhana, Putra Nur Rahman, dan Kerabat yang telah mensupport saya) yang selalu memberikan motivasi dan semangat dalam mengerjakan tugas

akhir ini dan teman-teman lainnya yang mendukung saya untuk saling berbagi ilmu dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa laporan ini masih jauh dari kata sempurna, baik dari materi maupun teknik penyajian. Untuk itu Penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari Pembaca demi penyempurnaan dalam menyelesaikan tugas-tugas lainnya. Semoga Allah SWT memberikan rahmat-Nya kepada seluruh pihak yang telah membantu Penulis dalam pelaksanaan tugas akhir dan penyelesaian laporan tugas akhir.

Surabaya, 04 September 2020



UNIVERSITAS
Dinamika

Penulis

DAFTAR ISI

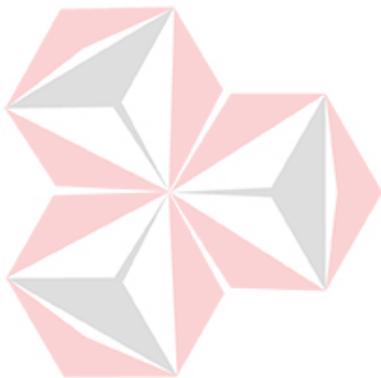
	Halaman
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Batasan Masalah.....	4
1.4 Tujuan.....	5
1.5 Manfaat.....	5
1.6 Sistematika Penulisan.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
2.1 Penelitian Terdahulu.....	7
2.2 Kinerja	9
2.3 Penilaian Kinerja (<i>Performance Appraisal</i>).....	9
2.3.1 Tahap Perencanaan	11
2.3.2 Penyusunan Data dan Bahan.....	12
2.3.3 Pelaksanaan atau <i>Performing</i>	12
2.3.4 Penilaian dan <i>Review</i>	13
2.3.5 Pembuatan Laporan Hasil.....	13
2.4 Metode Penilaian Kinerja	14
2.4.1. <i>Rating Scales</i>	14
2.4.2 Penilaian 360 derajat.....	20
2.5 <i>Performance Appraisal</i> (PA) 360 Derajat	21
2.6 <i>Website</i>	22
2.7 PHP.....	22
2.8 <i>Database</i>	23
2.9 Skala <i>Likert</i>	23
2.10 <i>System Development Lifecycle</i>	24
BAB III ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM.....	27

3.1 <i>Communication</i>	28
3.1.1 Pengamatan (Observasi)	28
3.1.2 Wawancara.....	28
3.2 <i>Planning</i>	29
3.2.1 Analisis Kebutuhan Pengguna	29
3.2.2 Analisis Kebutuhan Fungsional	30
3.2.3 Analisis Kebutuhan Non-Fungsional.....	30
3.2.4 Metode <i>Graphic Rating Scale</i>	31
3.2.5 Metode 360 Derajat	31
3.3 <i>Modelling</i>	32
3.3.1 Diagram <i>Use case</i>	32
BAB IV IMPLEMENTASI DAN EVALUASI.....	38
4.1 Implementasi Sistem	38
4.2 Hasil Uji Coba	44
4.3 Pembahasan	45
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	47
5.1 Kesimpulan.....	47
5.2 Saran	47
DAFTAR PUSTAKA	48



DAFTAR GAMBAR

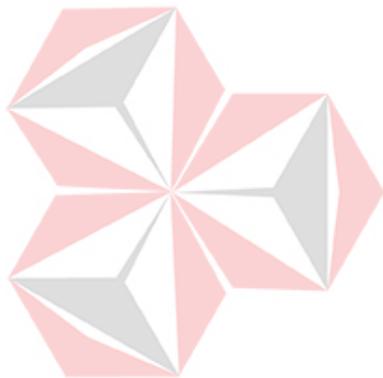
	Halaman
Gambar 2.1 Elemen-Elemen Pokok Penilaian Kinerja	10
Gambar 2.2 Tahap <i>System Development Lifecycle</i>	25
Gambar 3.1 Tahapan Pengembangan Sistem.....	27
Gambar 4.1 <i>Input Data Pengguna</i>	38
Gambar 4.2 Testing <i>Login</i>	41
Gambar 4.3 Testing Penilaian <i>Graphic Rating Scales</i>	42
Gambar 4.4 Testing Penilaian 360 Derajat	43



UNIVERSITAS
Dinamika

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Permasalahan saat ini yang ada di RSIA Putri.....	2
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	7
Tabel 2.2 Contoh <i>Range</i> Nilai kinerja karyawan	16
Tabel 2.3 Penilaian Kinerja Tradisional <i>Feedback</i> vs 360°	20
Tabel 3.1 Analisis Kebutuhan Non-Fungsional.	30
Tabel 4.1 Hasil Uji Coba.....	44



UNIVERSITAS
Dinamika

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Putri Surabaya merupakan rumah sakit khusus Obstetri dan Ginekologi Tipe C yang berada di Jalan Arief Rahman Hakim 122. Rumah sakit yang berdiri sejak 9 September 1999 ini memiliki visi Menjadi Rumah Sakit Swasta terkemuka di Surabaya melalui pemberian pelayanan paripurna di bidang Obstetri dan Ginekologi. Misi yang dimiliki adalah (1) Memberikan pelayanan yang profesional dan bermutu tinggi (2) Menciptakan kondisi kerja yang inovatif (3) Transparan dalam perbaikan yang berkelanjutan (4) Menjadi entitas usaha yang mampu meningkatkan Profitabilitas. Untuk mencapai visi dan menjalankan misi perusahaan, RSIA Putri membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Saat ini, SDM yang dimiliki sejumlah 179 orang tenaga Sumber Daya Manusia yang terdiri dari 25 tenaga medis (Dokter), 68 tenaga paramedis, dan 86 tenaga non medis.

RSIA Putri juga melakukan penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) untuk dapat digunakan untuk membantu proses peningkatan prestasi kerja pada karyawan di RSIA Putri Surabaya. Melalui penilaian kinerja dapat dilihat kinerja karyawan, penilaian kinerja tersebut berdasarkan prestasi kerja pegawai dan selanjutnya akan disebut dengan penilaian prestasi kerja. Hasil penilaian prestasi kerja menunjukkan apakah pegawai tersebut telah memenuhi sasaran/target baik secara kuantitas maupun kualitas, bagaimana kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, serta bagaimana penggunaan waktu kerja dan sebagainya.

Untuk saat ini RSIA Putri melakukan penilaian kinerja karyawan sudah melakukan komputersasi untuk sistem penilaiannya akan tetapi masih belum berjalan dengan baik dimana untuk penilaiannya yang kurang tepat dan belum dapat mengetahui rangking karyawan setiap instalasi dan laporan instalasi terbaik untuk saat ini sehingga membutuhkan perbaikan dalam sistem penilaian kinerja karyawan pada di RSIA Putri Surabaya. Hasil kinerja RSIA Putri memiliki 3 kriteria sebagai bahan penilaian untuk melakukan penilaian karyawan yaitu: sikap kerja, kinerja pelayanan, mutu pelayanan. Dampak yang terjadi pada RSIA Putri mengenai kinerja yang sudah diterapkan, dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1.1 Permasalahan saat ini yang ada di RSIA Putri

Masalah	Dampak
Pengumpulan dokumen penilaian kinerja terlambat, sehingga membutuhkan waktu 26 hari untuk melakukan pemberian penilaian karyawan secara tepat waktu sehingga tidak dapat melakukan pengarsipan, periode penilaiannya setiap 6 bulan sekali dalam 1 Tahun/ 12 bulan.	Akibat keterlambatan pengumpulan dokumen, manajemen tidak dapat melakukan evaluasi kinerja karyawan karena kesulitan memantau karyawannya dan sehingga tidak bisa menentukan karyawan mana yang perlu diapresiasi dan belum bekerja dengan baik, sedangkan karyawan yang belum bekerja dengan baik agar dapat diberikan pembinaan lebih lanjut
Tidak adanya pemeringkatan performa kinerja karyawan sehingga tidak diketahui oleh pihak karyawan.	Jika performa kinerja tidak dilakukan pemeringkatan, maka management RSIA Putri akan kesulitan mengambil keputusan layanan mana yang harus diperbaiki kualitasnya, dan layanan mana yang harus dijaga kualitasnya. Pemeringkatan juga digunakan untuk memotivasi karyawan agar meniru

	yang sudah baik performa kinerjanya dan memberi penghargaan kepada yang memiliki kinerja terbaik
Saat ini RSIA Putri sudah menggunakan Graphic Rating Scale dalam menilai karyawannya. Akan tetapi belum efektif sama sekali karena untuk sistem penilaiannya 1 arah yang dimana dinilai langsung oleh atasan.	Selama ini dengan GRS, tingkat subjektifitasnya sangat tinggi. Menimbulkan kriteria prestasi kerja tertentu sulit untuk didefinisikan, maka formulir isian bisa jadi berisi variabel-variabel kepribadian-kepribadian yang tidak relevan, juga dapat mengurangi arti penilaian

(Sumber Penulis)

Berdasarkan permasalahan diatas maka dapat disimpulkan bahwa RSIA Putri membutuhkan aplikasi penilain yang mampu menilai karyawan secara cepat dan adil agar dapat membantu karyawan yang berkeja dengan baik ataupun yang kurang baik. Oleh sebab itu aplikasi penilaian kinerja akan dikembangkan dengan metode *Graphic Rating Scales* dan 360 Derajat karena dapat memberikan pemahaman terhadap individu mengenai bagaimana efektivitasnya kinerja individu sebagai karyawan, rekan sejawat, maupun bawahan. Juga membantu kerjasama tim supaya lebih efektif, dan memperoleh informasi seputar kesalahan-kesalahan yang sering dilakukan oleh karyawan yang bersangkutan sehingga dapat memperbaiki kinerjanya. Dengan menggunakan metode 360 derajat dapat mengurangi resiko terjadinya diskriminasi, karyawan dapat lebih bertanggung jawab pada hasil kinerja mendatang untuk format penilaian ada 5 penilaian yang diantaranya kinerja tugas, kedisiplinan, kerjasama, tanggung jawab dan inovasi, kreatif yang nantinya akan ditotal oleh seluruh staf yang dimana satu instalasi. Karyawan yang kerja ditempat tersebut dan metode *Graphic Rating Scale* membantu kepala instalasi

mempermudah penilaian yang dimana sudah disediakan format penilaian yang dengan format tertentu untuk setiap instalasi masing-masing yang dimana untuk skornya ditotalkan keseluruhannya, sehingga para karyawan akan terbantu untuk menilai diri mereka sebagaimana orang-orang disekitar mereka melihat mereka. Umpan balik itu bisa mengungkapkan area-area dimana si karyawan sudah menunjukkan kinerja yang sangat bagus dan area-area dimana mereka masih perlu meningkatkan diri. Yang menarik, informasi ini bisa mencakup sejumlah aspek yang tidak disadari baik oleh karyawan sendiri maupun oleh atasan mereka struktur organisasi RSIA Putri dapat dilihat pada gambar 1.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat di rumuskan dalam Tugas Akhir ini adalah bagaimana merancang bangun Aplikasi Penilaian Kinerja dan Pemberian Reward Pada RSIA Putri Menggunakan Metode *Graphic Rating Scale* dan 360 Derajat?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka batasan masalah dalam rancang bangun Aplikasi Penilaian Kinerja dan pemberian reward pada RSIA Putri Menggunakan Metode *Graphic Rating Scale* dan 360 Derajat adalah sebagai berikut:

1. Pengguna akhir aplikasi yang akan dirancang adalah pihak penilai yaitu HRD Perusahaan.
2. Aplikasi ini dapat menginformasikan kepada pengguna mengenai laporan penilaian kinerja karyawan untuk mendukung penentuan peforma kinerja terhadap karyawan.

3. Aplikasi ini dapat mengetahui kinerja karyawan berdasarkan dari grafik nilai, laporan penilaian secara perbulan, tindakan yang tidak sesuai/melakukan hal yang senonoh dan dapat mengetahui karyawan terbaik.

1.4 Tujuan

Tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah menghasilkan aplikasi Penilaian Kinerja dan Pemberian *Reward* dengan metode *Graphic Rating Scale* dan 360 Derajat.

1.5 Manfaat

Manfaat yang didapatkan dari aplikasi penilaian kinerja karyawan dan pemberian *reward* pada RSIA Putri adalah:

1. Sistem akan mempermudah membuat laporan penilaian kinerja karyawan secara bulanan atau tahunan.
2. Sistem dapat mengurangi resiko kehilangan data laporan penilaian kinerja karyawan.
3. Sistem dapat mengetahui nilai karyawan terbaik secara bulanan atau tahunan.
4. Sistem dapat melakukan memberikan penilaian kinerja terhadap rekan kerjanya yang sesuai dengan bidangnya

1.6 Sistematika Penulisan

Laporan Tugas Akhir ini memiliki lima bagian yang dibagi tiap bab. Sistematika penulisan bab sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Bab ini mnejelaskan latar belakang dari topik tugas akhir ini, rumusan masalah, batasan masalah, dan tujuan dari pembuatan tugas akhir ini.

BAB II : Landasan Teori

Bab ini menjelaskan tentang teori – teori yang berhubungan dengan aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan RSIA Putri Surabaya mulai dari pengertian penilaian kinerja, metode *Graphic Rating Scales*, Metode 360 Derajat, *PHP*, pengertian *database*, dan Pengertian *SDLC*.

BAB III : Analisis dan Perancangan Sistem

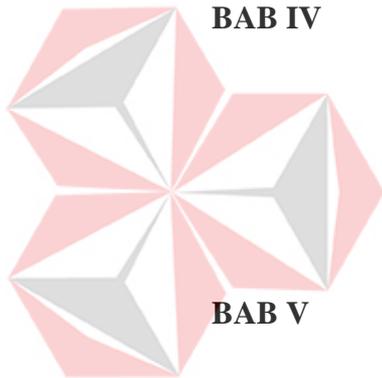
Bab ini diisi dengan analisis sistem, identifikasi masalah, *Communication, Planning, Modelling, Construction, Deployment* yang merupakan bagian penting dalam metode SDLC

BAB IV : Implementasi dan Evaluasi

Bab ini menjelaskan tentang implementasi dari aplikasi website Penilaian Kinerja Karyawan RSIA Putri Surabaya berupa tampilan, testing aplikasi.

BAB V : Kesimpulan dan Saran

Bab ini menjelaskan kesimpulan dan saran. Kesimpulan menjelaskan tentang aplikasi yang telah dibuat dan hasil evaluasi yang telah dilakukan. Saran menjelaskan tentang kekurangan tentang aplikasi yang dibuat.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan untuk memberi suatu perbandingan referensi proyek yang telah dikerjakan, terdapat 1 contoh referensi dari penelitian terdahulu, dapat dilihat pada tabel 2.1.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.Rio Setiady Prismarendra, 2009	Rancang Bangun Sistem Berbasis Aturan Untuk Penilaian Kinerja Karayawan dengan Menggunakan Metode 360 Derajat pada Rumah Sakit Petrokimia Gresik	Hasil penelitian tersebut HRD dapat menilai yang dengan sesuai parameter nilai kinerja, dan penilaian bersifat dinamis. Sistem ini juga membantu manajemen sumber daya manusia untuk evaluasi, perencanaan dan pengambilan keputusan untuk memberikan <i>reward</i> kepada karyawan berprestasi dan dapat menentukan kenaikan jabatan serta meningkatkan kualitas rumah sakit
Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
2.Robby Suryagara, 2017	Rancang Bangun Aplikasi Kinerja Berbasis Web Menggunakan Metode 360 Derajat (Studi Kasus CV. Adi Teknik Sidoarjo)	Hasil penelitian tersebut aplikasi tersebut membantu penilaian secara objektif yang dimana hasil penilaian kinerja merupakan umpan balik sesama karyawan tersebut, dan aplikasi tersebut menampilkan grafik sehingga mengetahui performa kinerja

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
3.Haidir Adha, 2017	<i>Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan Tenaga Kesehatan Menggunakan Metode Graphic Rating Scale Pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Putri.</i>	Hasil penelitian tersebut aplikasi membantu penilaian yang membutuhkan waktu singkat untuk melakukan penilaian kinerja karyawan yang dimana dulu membutuhkan waktu 27 hari untuk penilaian sekarang menjadi singkat Cuman 6 hari penilaian
Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
4.Rahmadi, Dimas Agung, 2017	<i>Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja Pegawai Berdasarkan Metode Graphic Rating Scale pada Rumah Sakit PHC Surabaya.</i>	Hasil penelitian tersebut aplikasi membantu menghitung penilaian kinerja secara akurat dan tepat sehingga tidak perlu menghitung secara tidak tepat dan membantu merekap laporan penilaian kinerja yang berada di rumah sakit PHC
Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
5.Faris Sulistyawan,2013	Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode <i>Graphic Rating Scales</i> Dan 360 Derajat	Hasil penelitian tersebut aplikasi ini dapat membantu menghasilkan penilaian dan merkap penilaian kinerja karyawan setiap modelnya dan dapat mengetahui perkembangan karyawannya

(Sumber Penulis)

Dari beberapa contoh hasil penelitian diatas, maka dapat digambarkan beberapa perbedaanya. Perbedaan antara penelitian ini dengan hasil penelitian sebelumnya adalah permasalahan pada pokok permasalahan yang dibahas, penelitian sebelumnya yang disampaikan Rio Setiady Prismarendra, (2009) membahas Penilaian Karyawan Metode Metode 360 Derajat pada Rumah Sakit Petrokimia Gresik, maka penelitian yang akan dibuat membahas Aplikasi Penilaian Kinerja dan pemberian *Reward* pada RSIA Putri Menggunakan Metode *Graphic*

Rating Scale dan 360 Derajat. Pada tugas akhir ini yang membedakan adalah dapat memeriksa bahwa form penilaian kinerja pegawai telah terisi dan dapat menghitung penilaian secara benar sehingga tidak terjadi kesalahan dalam melakukan penilaian kinerja. Dapat mengembangkan karakter karyawan di RSIA Putri Surabaya.

2.2 Kinerja

Kinerja atau *Performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi dituangkan perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2012).

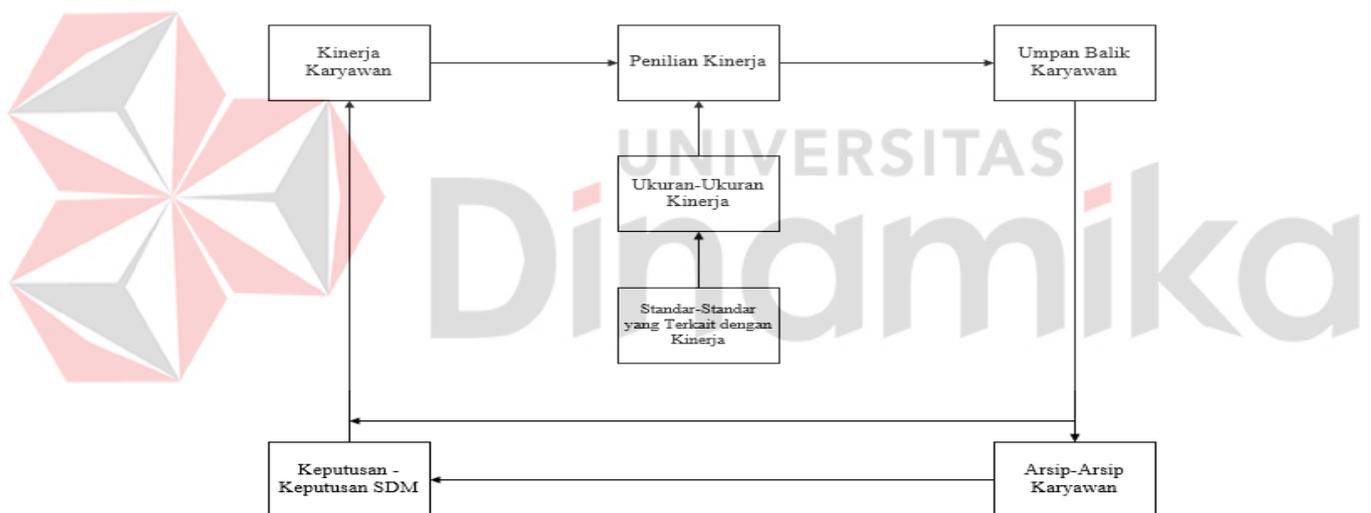
Kinerja merupakan singkatan dari kinetikan energy kerja yang padanannya dalam Bahasa Inggris adalah *Performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009). Kesimpulan dari dua definisi menurut ahli, kinerja merupakan suatu pekerjaan untuk mengenai tingkat pencapaian yang mewujudkan visi dan misi perusahaan dalam pengerjaan waktu tertentu.

2.3 Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*)

Penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Penilaian Kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Sedangkan bagi organisasi, hasil penilaian kinerja sangat penting dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan

pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem balas jasa, serta berbagai aspek lain dalam proses manajemen SDM (Sondang Siagian, 2008).

Tahapan penilaian kinerja, memiliki pengertian bahwa penilaian kinerja sebagai proses evaluasi terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dikomparasikan mesti dengan standar yang dilanjutkan dengan memberikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja ini sering juga dengan memberi peringkat pada karyawan melalui peninjauan, evaluasi, dan penilaian hasil kerja (Mathis dan Jackson, 2012). Elemen-elemen penilaian kinerja dapat dilihat gambar 2.1



Gambar 2.1 Elemen-Elemen Pokok Penilaian Kinerja

(Sumber: Handoko 2001:138)

Kesimpulan pengertian diatas menurut ahli dapat disimpulkan, Penilaian kinerja sangat penting karena sebagai umpan balik dan dapat mengetahui proses prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan dengan berdasarkan pekerjaan karyawan/pegawai. Adapun Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan Menurut Fahmi (2014) penilaian kinerja memiliki beberapa manfaat yaitu:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Dalam melakukan penilaian kinerja, tentu tidak dilakukan secara asal-asalan.

Semua hal harus dipikirkan agar penilaian kinerja yang dilakukan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat dan optimal. Berikut 5 tahapan yang bisa dilakukan dalam melakukan penilaian kinerja.

2.3.1 Tahap Perencanaan

Sebagaimana umumnya suatu kegiatan, penilaian kinerja juga harus diawali dengan suatu perencanaan. Perencanaan, biasanya disusun pada awal tahun untuk rencana satu tahun kedepannya. Tahap ini diambil dalam upaya penyusunan sasaran kinerja yang diharapkan kepada karyawan dan kompetensi apa yang diharapkan oleh perusahaan untuk setiap karyawan. Selain itu harus dipertimbangkan hal-hal apa saja yang harus menjadi standar dalam penilaian kinerja agar penilaian menjadi ideal. Untuk mencapai penilaian yang ideal tersebut maka penilaian haruslah objektif. Penilaian yang objektif ini adalah berdasarkan standar-standar acuan yang sudah disetujui dan nilainya sesuai dengan tingkat pencapaian.

Pada tahap ini juga sudah harus ditentukan sistem atau metode penilaian kerja apa yang akan dipakai. Secara umum, ada empat metode yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan yaitu *Behavior Appraisal System* (tingkah laku), *Personal/Performer Appraisal System* (ciri dan sifat individu), *Result Oriented Appraisal System* (hasil kerja), dan *Contingency Appraisal System* (kombinasi ketiganya).

2.3.2 Penyusunan Data dan Bahan

Setelah perencanaan sudah matang, langkah berikutnya adalah melakukan penyusunan data dan bahan. Data-data yang terkait seperti laporan kerja, catatan perusahaan, hingga data-data penunjang lain harus disiapkan. Selanjutnya, data-data itu dijadikan rujukan dari pihak penilai baik itu manajer, pimpinan, kepala divisi, dan lainnya untuk berdiskusi dalam melakukan penyusunan bahan yang diperlukan dalam penilaian kinerja.

Bahan penilaian yang dibuat sudah memasukkan standar kinerja yang terstruktur, terukur, realistis, tidak rumit, dan memiliki kekuatan nilai. Standar kinerja juga dispesifikkan berdasarkan posisi dan jabatan karyawan agar lebih mudah dalam menjabarkan penilaiannya berdasarkan tanggung jawab yang dimiliki.

2.3.3 Pelaksanaan atau *Performing*

Pelaksanaan menjadi tahap pamungkas dengan melakukan pemantauan (*Ongoing Tracking*) dan umpan balik (*Feedback*) yang dilaksanakan sepanjang tahun berjalan. Biasanya, dalam pelaksanaannya akan ada proses review baik tiap bulan atau pada tengah tahun. Proses umpan balik dilakukan bisa berupa pemberian coaching dari atasan kepada karyawannya.

Oleh karena itu, pada tahap ini perlu komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan agar tidak terjadi kesalahpahaman. Pemberian arahan atau teguran

sangat penting pada langkah pelaksanaan ini agar tujuan yang telah dibuat dalam perencanaan bisa tercapai. Namun, jika memang diperlukan bisa juga dilakukan *review* kembali akan sasaran kinerja yang dibuat saat tahap perencanaan.

2.3.4 Penilaian dan *Review*

Hasil yang didapat dari pelaksanaan tentunya harus dilakukan penilaian di tiap akhir tahun pelaksanaan. Tahap ini membutuhkan komunikasi yang intens mengenai *review* dari seluruh proses pelaksanaan penilaian kinerja sepanjang tahun. Para penilai atau pimpinan harus kembali berdiskusi dengan melihat berbagai sudut pandang dan kondisi.

Tahap penilaian dilakukan dengan mengkomparasikan antara hasil kerja karyawan dengan standar yang telah ditetapkan. Perbandingan inilah yang akan digunakan dalam pengidentifikasian kinerja karyawan apakah sudah sesuai dengan target yang diinginkan.

Mengulas kembali hasil penilaian juga harus dilakukan dengan melibatkan respon dari karyawan. Hal ini karena mungkin saja mereka memiliki pandangan yang tidak sama yang bisa menjadi bahan rujukan.

2.3.5 Pembuatan Laporan Hasil

Setelah semua langkah dilakukan termasuk mereview hasil penilaian, langkah terakhir adalah dengan membuat laporan. Laporan hasil dari proses penilaian kinerja ini selayaknya diberikan kepada setiap karyawan sebagai bahan rujukan mereka. Sampaikan juga rencana pengembangan yang direncanakan perusahaan untuk selanjutnya agar karyawan juga bisa melakukan persiapan atau bahkan memberikan saran dan masukannya.

Mengetahui proses penilaian kinerja karyawan secara bertahap merupakan hal yang penting untuk dilakukan, terlebih lagi jika didukung oleh sistem yang baik.

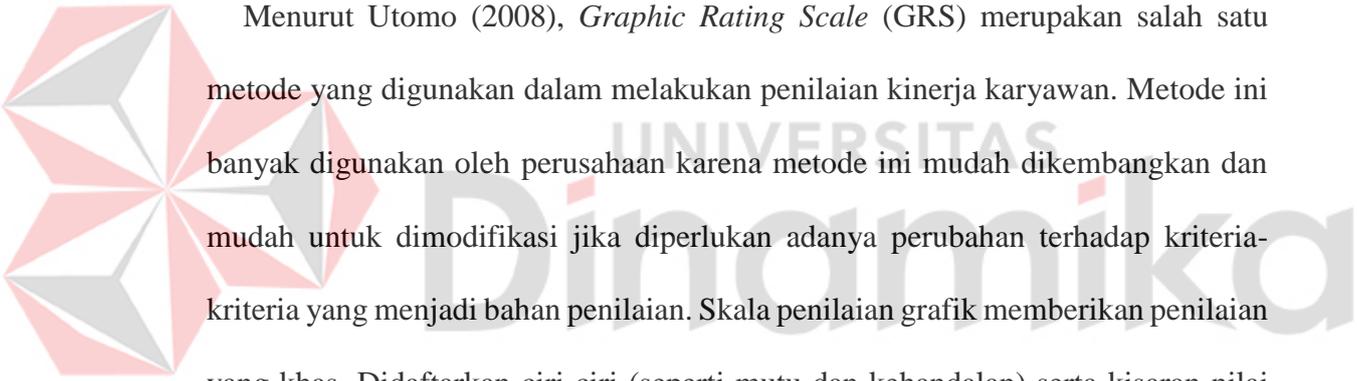
2.4 Metode Penilaian Kinerja

Menurut Hanggraeni (2012) terdapat beberapa metode penilaian kinerja, yaitu:

2.4.1. *Rating Scales*

Dalam metode ini orang yang memberikan penilaian diharuskan memberikan penilaian terhadap kinerja individu dengan menggunakan skala angka yang merentang dari rendah sampai tinggi.

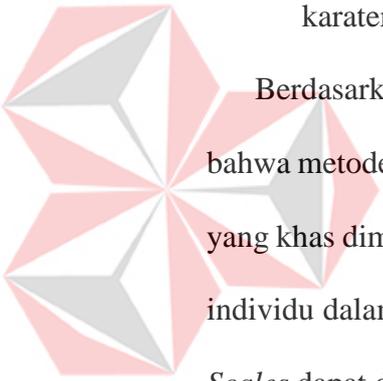
Metode *Graphic Rating Scales* adalah metode penilaian yang membagi lima kategori penilaian untuk setiap faktor penilaian, faktor yang dijadikan penilaian harus terukur agar penilaian dapat dilakukan secara objektif. Lima faktor adalah: Sangat buruk, buruk, sedang, baik, sangat baik. (Wilson Bangun, 2012)



Menurut Utomo (2008), *Graphic Rating Scale* (GRS) merupakan salah satu metode yang digunakan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan. Metode ini banyak digunakan oleh perusahaan karena metode ini mudah dikembangkan dan mudah untuk dimodifikasi jika diperlukan adanya perubahan terhadap kriteria-kriteria yang menjadi bahan penilaian. Skala penilaian grafik memberikan penilaian yang khas. Didaftarkan ciri-ciri (seperti mutu dan kehandalan) serta kisaran nilai kinerja (dari yang tidak memuaskan sampai yang luar biasa memuaskan) untuk masing-masing bawahan dengan melingkari atau memeriksa skor yang paling baik menggambarkan kinerjanya untuk masing-masing ciri. Terdapat beberapa alasan mengapa metode ini banyak dipakai secara luas, yaitu:

1. Skala penilaian grafik mudah digunakan. Penyelia dapat menilai banyak individu dalam waktu singkat. Skala-skala ini juga mudah dipahami dan dijelaskan kepada orang-orang yang dinilai.
2. Dalam menggunakan metode ini untuk fokus memperbaiki kekurangan kinerja karyawan serta untuk mencegah penilaian yang dibuat asal-asalan

3. Metode ini juga mudah dibuat dan dimodifikasi jika dibutuhkan. Skala penilaian grafik membandingkan kinerja individu terhadap sebuah standar absolut. Penilai mengevaluasi kinerja berbagai dimensi atau kriteria, seperti kualitas kerja, penerimaan kritik, kemauan memikul tanggung jawab dan hal-hal yang serupa lainnya.
4. metode skala ini penilaian adalah kesederhanaannya, yang memungkinkan evaluasi yang cepat untuk banyak karyawan. Ketika mengkuantifikasikan nilainya, metode tersebut memfasilitasi perbandingan kinerja para karyawan. Faktor-faktor yang dipilih untuk evaluasi biasanya ada dua macam: yang berhubungan dengan pekerjaan (*job-related*) dan karakteristik-karakteristik pribadi.



Berdasarkan kesimpulan dari menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa metode *Graphic Rating Scales* Skala penilaian grafik memberikan penilaian yang khas dimana terdapat 4 indikator penilaian dan penyelia dapat menilai banyak individu dalam waktu singkat untuk tabel penilaian menggunakan *Graphic Rating Scales* dapat dilihat pada tabel L2.2

Penjelasan tabel *Graphic Rating Scales* dimana terdapat 1 *Key Result Area* yaitu pada bagian farmasi:

1. Terdapat sasaran kunci berbeda-beda pada setiap tabel penilaian tersebut adalah *Indicator* yang terukur untuk menilai hasil kerja karyawan RSIA Putri.
2. Masing-masing sasaran kunci minimal memiliki satu KPI yang dibuat oleh RSIA Putri.
3. Total Bobot harus berjumlah 100, target ditentukan berdasar kesepakatan *stakeholder* RSIA Putri.

4. Penulisan angka bisa berupa % atau nominal atau tergantung jenis KPI-nya
RSIA Putri
5. Realisasi pada tabel berisikan tentang realisasi yang telah dilakukan oleh karyawan sesuai penilaian dari setiap kepala instalasi.
6. Angka skor dapat dari realisasi/target x 100 atau juga bisa target/realisasi x 100 tergantung jenis KPI-nya.
7. Angka skor akhir pada tabel diatas dapat ditentukan dari setiap tabel masing-masing penilain tabel dengan yang sesuai denga nilai kriteria kinerja.

Hasil akhir dari penilaian kinerja yang menggunakan metode *graphic Rating Scales* untuk memudahkan HRD dalam memantau dan menandai status pencapaian kinerja karyawan setiap instalasi masing-masing, dengan salah satu cara yang digunakan adalah menentukan *range standart* penilaian yang ditentukan oleh RSIA Putri dapat dilihat pada tabel 2.2

Tabel 2.2 Contoh *Range* Nilai kinerja karyawan

Nilai	Kategori
>95	Sangat Baik
86 s/d 95	Baik
66 s/d 85	Cukup
51 s/d 65	Kurang
<50	Sangat kurang

(Sumber: RSIA Putri Surabaya)

2. 360 Derajat

Penilaian diberikan oleh atasan saja, maka dalam metode ini penilaian diberikan secara 360 derajat yang berarti dari semua pihak, meliputi atasan, bawahan, teman sekerja, penilaian oleh diri sendiri, pelanggan, serta semua pihak yang terlibat dalam proses kerja individu.

Metode 360 derajat dapat didefinisikan 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, pelanggan. Pendek kata, metode ini mencoba mengumpulkan masukan dari berbagai narasumber lingkungan kerja pegawai (Adryanto, 2013).

Tahap-tahapan yang diperhatikan dalam menyusun rancang bangun penilaian kinerja 360 derajat (King, 2012):

1. Sistem yang disusun harus valid, mudah untuk diadministrasikan , mudah dipahami dan diinterpretasi.
2. Umpan balik dari evaluasi harus menyamakan narasumber.
3. Semua komponen penilai harus diberikan pemahaman mengenai sistem yang akan dijalankan, termasuk proses pengolahan data dan pihak berwenang .
4. Sistem hanya digunakan untuk tujuan pengembangan, bukan penilaian manajemen

Metode umpan balik 360 derajat adalah metode evaluasi yang menggabungkan umpan balik dari para pegawai itu sendiri, rekan kerjanya atasan langsung, para bawahannya dan pelanggan. Hasil yang diperoleh dari survei yang bersifat rahasia ini selanjutnya ditabulasikan dan dibagikan kepada pegawai yang dinilai, biasanya oleh seorang manajer atau HRD. (Linman, 2010)

Dapat disimpulkan menurut para ahli adalah, metode 360 derajat dapat memberikan ukuran yang lebih objektif mengenai kinerja karyawan. Dengan metode ini karyawan dapat mengembangkan pribadi ditempat kerja, dimana juga

memerlukan umpan balik yang baik, jujur, spesifik. Metode 360 derajat berdasarkan umpan balik yang diberikan oleh pihak maka karyawan akan memperoleh informasi mengenai:

- a. Hal-hal dimana si karyawan memiliki kinerja yang sangat baik
- b. Hal-hal yang masih memerlukan peningkatan atau perbaikan agar menjadi lebih baik.
- c. Memberikan pandangan yang komprehensif atas kinerja individu.
- d. Konsep inipun meningkatkan pemahaman dan ekspektasi peran seseorang dalam pekerjaannya
- e. Bertindak sebagai alat untuk membina hubungan dan mempercepat proses kerjasama tim serta hubungan kerja antar anggota tim
- f. Membantu proses integrasi strategis dan menyelaraskan manajemen untuk kerja dengan tetap melihat kompleksitas organisasi yang baru.

Adapun juga indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006):

1. **Kualitas**

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. **Kuantitas.**

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. **Ketepatan waktu**

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. **Efektivitas.**

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. **Kemandirian.**

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor. Untuk faktor indikator penilaian dapat dilihat pada tabel L2.4. Kelebihan menggunakan 360 Derajat di RSIA Putri adalah:

Menurut (King, 2002) mengemukakan bahwa kelebihan penilaian menggunakan metode 360 derajat:

1. Merupakan metode yang praktis mampu memberikan penilaian mengenai komunikasi dan kualitas humanistic yang sulit diukur menggunakan standar pengukuran lain.
2. Lebih obyektif dan mengurangi bias dari pada model evaluasi satu arah.
3. Mempermudah proses identifikasi kekuatan dalam rangka pengembangan kemampuan lebih lanjut.
4. Membantu proses pembangunan tim (*Team Work*).

Dengan demikian menggunakan metode 360 derajat dapat membantu mengurangi kecurangan penilaian kinerja karyawan. Hal ini bertujuan untuk

membantu semua karyawan dapat meningkatkan kinerja secara maksimal, meningkatkan kerja sama antar karyawan lebih solid dan kompak, dan memungkinkan bisa mengembangkan kemampuan lain. Sehingga nantinya karyawan, dapat dipromosikan ditempat yang baru. Keunggulan lain dari metode ini yaitu penilaian tidak bersumber dari satu arah melainkan dari semua arah, karena mengutamakan keterampilan kinerja karyawan dan penilaian ini secara obyektif.

2.4.2 Penilaian 360 derajat

Menurut (Ivancevich, 2001) bahwa penilaian 360° adalah sebuah pendekatan penilaian kinerja karyawan yang melibatkan *multi-source* atau multi sumber yang terdiri dari diri sendiri dan orang lain (atasan, rekan sejawat, dan bawahan).

Bagaimana pun juga, penilaian kinerja menggunakan 360° *feedback* dianggap sebagai penilaian kinerja yang efektif bagi perusahaan karena didasarkan pada penilaian *multi-source* atau multi sumber sehingga lebih bersifat obyektif dan meminimalkan bias. Untuk lebih jelasnya, perbedaan antara penilaian kinerja tradisional dan penilaian 360° diringkas dalam Tabel 2.3.

Tabel 2.3 Penilaian Kinerja Tradisional *Feedback* vs 360°

No.	Keterangan	Tradisional	360°
1.	Fokus Penilaian	Penilaian manajemen	Penilaian manajemen
2.	Proses <i>Feedback</i>	Kerjasama antar manajemen	Dilakukan secara bersama antar manajemen dan karyawan
3.	Sumber <i>Feedback</i>	Atasan	Berbagai sumber (atasan, bawahan, rekan kerja, dan diri sendiri)
4.	Sifat Penilaian	Subyektif	Obyektif
5.	Tujuan Penilaian	Evaluasi	Pengembangan

(Sumber: Ivancevich 2001)

2.5 Performance Appraisal (PA) 360 Derajat

Berdasarkan metode ini, penilaian seorang karyawan tidak saja diambil dari penilaian atasan langsung ataupun kedua di atasnya, akan tetapi penilaian kinerja juga diambil dari rekan sekerja yang satu level (*peer*) maupun dari bawahan langsung (*subordinate*) yang bersangkutan. Kontribusi atau presentasi penilaian kinerja terbesar tetap berasal dari atasan langsung dan atasan kedua di atasnya.

Dengan cara ini bisa dihindari seorang karyawan selalu bersikap semauanya sendiri untuk mengambil hati dan menunjukkan sikap yang baik kepada atasannya supaya mendapatkan penilaian yang bagus dan menjadi kandidat utama jika ada promosi jabatan. Seseorang yang bertindak seperti itu seringkali berbeda dengan 180 derajat dan bertolak belakang sikapnya jika berhadapan dengan bawahan ataupun karyawan yang lain lebih rendah levelnya. Mereka akan menunjukkan kekuasaannya sehingga seringkali memperlihatkan sikap dan kata-kata yang tidak seharusnya kepada orang dibawahnya.

Tipe orang seperti ini juga tidak akan memandang rekan kerja yang satu level maupun rekan kerja tersebut tidak ada kaitan kerja langsung dengan dirinya dan tidak berperan dalam penentuan karirnya. Akan tetapi jika penilaian juga datang dari rekan kerja yang satu level maka sangat mungkin orang tersebut akan memberikan perhatian lebih dan siap membantu jika diperlukan.

Demikian pula jika rekan kerja yang levelnya lebih rendah maka keikutsertaan dalam penilaian kinerja akan berperan dalam menentukan kelangsungan karir seorang atasan. Sehingga diharapkan setiap karyawan akan terdorong untuk memperhatikan serta memperlakukan bawahannya secara lebih baik.

Karena itu jika seorang karyawan ingin mendapatkan penilaian yang baik dalam 360 derajat maka karyawan tersebut harus mampu mempraktekkan dengan benar bentuk-bentuk penghormatan ke atas-bawah-kiri-kanan, dan depan-belakang.

2.6 Website

Website atau situs dapat diartikan sebagai kumpulan halaman yang menampilkan informasi data teks, data gambar diam atau gerak, data animasi, suara, video dan atau gabungan dari semuanya. Baik bersifat statis maupun dinamis yang membentuk suatu rangkaian bangunan yang saling terkait dimana masing-masing dihubungkan dengan jaringan-jaringan halaman (Permana, 2012).

Website merupakan suatu lingkungan digital yang mampu memberikan informasi dan solusi untuk mempromosikan suatu interaksi diantara masyarakat, tempat hal-hal yang ditujukan untuk mendukung tujuan suatu organisasi (Murtaugh, 2013).

Kesimpulan dari pengertian diatas dapat disimpulkan, *website* merupakan halaman yang menampilkan informasi untuk suatu interaksi diantara masyarakat untuk membentuk suatu rangkaian yang saling terkait dimana dihubungkan dengan jaringan-jaringan halaman.

2.7 PHP

PHP merupakan singkatan dari *Personal Home Page*, merupakan sebuah sumber bebas terbuka dari bahasa skrip. PHP, yang merupakan bahasa yang mirip C, java dan perl, digunakan terutama pada *web server* linux. Pengembang *web* membuat halaman *web* dinamis dengan memasukkan skrip PHP bersama dengan HTML atau XHTML dalam suatu *web* (Sehly dan Vermaat, 2011).

PHP (*Personal Home Page*) adalah bahasa skrip yang dapat ditanamkan atau disisipkan ke dalam HTML. PHP banyak dipakai untuk memprogram situs *web*

dinamis. PHP dapat digunakan untuk membangun sebuah CMS (*Content Management System*).

Dari pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa PHP adalah bahasa pemrograman yang ditambahkan kedalam HTML untuk membuat *website/browser* dengan bentuk HTML.

2.8 Database

Database merupakan sekumpulan *file* yang saling berhubungan dan terorganisasi atau kumpulan *record-record* yang menyimpan data dan hubungan diantaranya (Sutarman, 2012).

Database adalah sekumpulan data *store* (bisa dalam jumlah yang sangat besar) yang tersimpan dalam *magnetic disk, official disk, magnetic drum*, atau media penyimpanan sekunder lainnya. Dapat disimpulkan menurut para ahli diatas adalah, *database* merupakan file yang saling berhubungan yang menyimpan data dan tersimpan didalam sebuah media penyimpanan.

2.9 Skala Likert

Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan presepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial dan mengemukakan bahwa banyak macam skala pengukuran dapat berupa nominal, skala ordinal, skala interval, dan skala rasio, dari skala pengukuran itu akan memperoleh data nominal, ordinal, interval, dan rasio (Sugiyono, 2013). Dengan skala *likert* maka variabel yang akan diukur dijabarkan, menjadi indikator variabel

- 1) Adanya hasrat dan keinginan bekerja,
- 2) Adanya dorongan dan kebutuhan bekerja,
- 3) Adanya penghargaan dalam bekerja,
- 4) Adanya kegiatan yang menarik dalam bekerja (Uno, 2016)

Perhitungan skor nilai untuk setiap pertanyaan (QS) didapatkan dari jumlah pengguna (PM) dikalikan skala nilai (N). Jumlah skor tertinggi (ST_{tot}) didapatkan dari skala tertinggi (NT) dikalikan jumlah pertanyaan (Q_{tot}) dikalikan total pengguna (P_{tot}). Sedangkan nilai presentase akhir (Pre) diperoleh dari jumlah skor hasil akhir pengumpulan data (JSA) dibagi jumlah akhir skor tertinggi (ST_{tot}) dikalikan 100%

Rumus skala *likert* :

- $QS(n) = PM \times N$
- $ST_{tot} = NT \times Q_{tot} \times P_{tot}$
- $Pre = \frac{JSA}{ST_{tot}} \times 100\%$

Keterangan :

QS(n) = Skor Pertanyaan ke-n

PM = Jumlah pengguna yang menjawab

N = Skala nilai

ST_{tot} = Total skor tertinggi

NT = Skala nilai tertinggi

Q_{tot} = Total Pertanyaan

P_{tot} = Total Pengguna

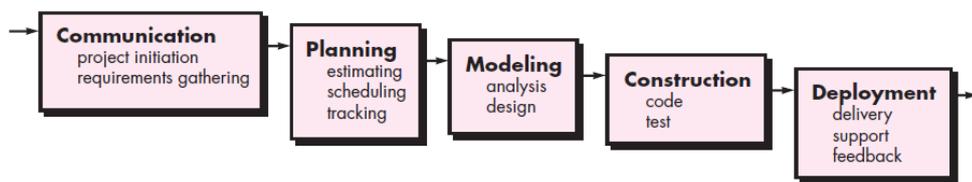
Pre = Presentase akhir (%)

JSA = Jumlah akhir skor

2.10 System Development Lifecycle

Menurut Pressman (2015), model *waterfall* adalah model klasik yang bersifat sistematis, berurutan dalam membangun *software*. Nama model ini sebenarnya adalah "*Linear Sequential Model*". Model ini sering disebut juga dengan "*classic life cycle*" atau metode waterfall. Model ini termasuk ke dalam

model *generic* pada rekayasa perangkat lunak dan pertama kali diperkenalkan oleh Winston Royce sekitar tahun 1970 sehingga sering dianggap kuno, tetapi merupakan model yang paling banyak dipakai dalam *Software Engineering* (SE). Model ini melakukan pendekatan secara sistematis dan berurutan. Disebut dengan *waterfall* karena tahap demi tahap yang dilalui harus menunggu selesainya tahap sebelumnya dan berjalan berurutan. Fase-fase dalam *Waterfall Model* menurut referensi Pressman:



Gambar 2.2 Tahap *System Development Lifecycle*

(Sumber: Pressman 2015)

- *Communication (Project Initiation & Requirements Gathering)*

Sebelum memulai pekerjaan yang bersifat teknis, sangat diperlukan adanya komunikasi dengan *customer* demi memahami dan mencapai tujuan yang ingin dicapai. Hasil dari komunikasi tersebut adalah inisialisasi proyek, seperti menganalisis permasalahan yang dihadapi dan mengumpulkan data-data yang diperlukan, serta membantu mendefinisikan fitur dan fungsi *software*. Pengumpulan data-data tambahan bisa juga diambil dari jurnal, artikel, dan internet.

- *Planning (Estimating, Scheduling, Tracking)*

Tahap berikutnya adalah tahapan perencanaan yang menjelaskan tentang estimasi tugas-tugas teknis yang akan dilakukan, resiko- resiko yang dapat terjadi, sumber daya yang diperlukan dalam membuat sistem, produk kerja yang

ingin dihasilkan, penjadwalan kerja yang akan dilaksanakan, dan *tracking* proses pengerjaan sistem.

- *Modeling (Analysis & Design)*

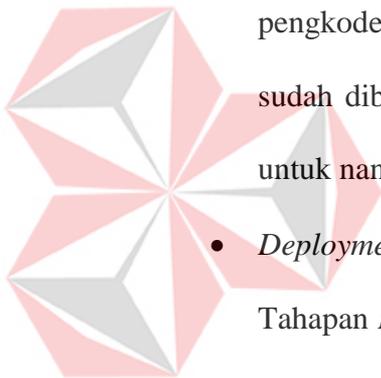
Tahapan ini adalah tahap perancangan dan permodelan arsitektur sistem yang berfokus pada perancangan struktur data, arsitektur *software*, tampilan *interface*, dan algoritma program. Tujuannya untuk lebih memahami gambaran besar dari apa yang akan dikerjakan.

- *Construction (Code & Test)*

Tahapan *Construction* ini merupakan proses penerjemahan bentuk desain menjadi kode atau bentuk/bahasa yang dapat dibaca oleh mesin. Setelah pengkodean selesai, dilakukan pengujian terhadap sistem dan juga kode yang sudah dibuat. Tujuannya untuk menemukan kesalahan yang mungkin terjadi untuk nantinya diperbaiki.

- *Deployment (Delivery, Support, Feedback)*

Tahapan *Deployment* merupakan tahapan implementasi *software* ke *customer*, pemeliharaan *software* secara berkala, perbaikan *software*, evaluasi *software*, dan pengembangan *software* berdasarkan umpan balik yang diberikan agar sistem dapat tetap berjalan dan berkembang sesuai dengan fungsinya. (Pressman,2015).

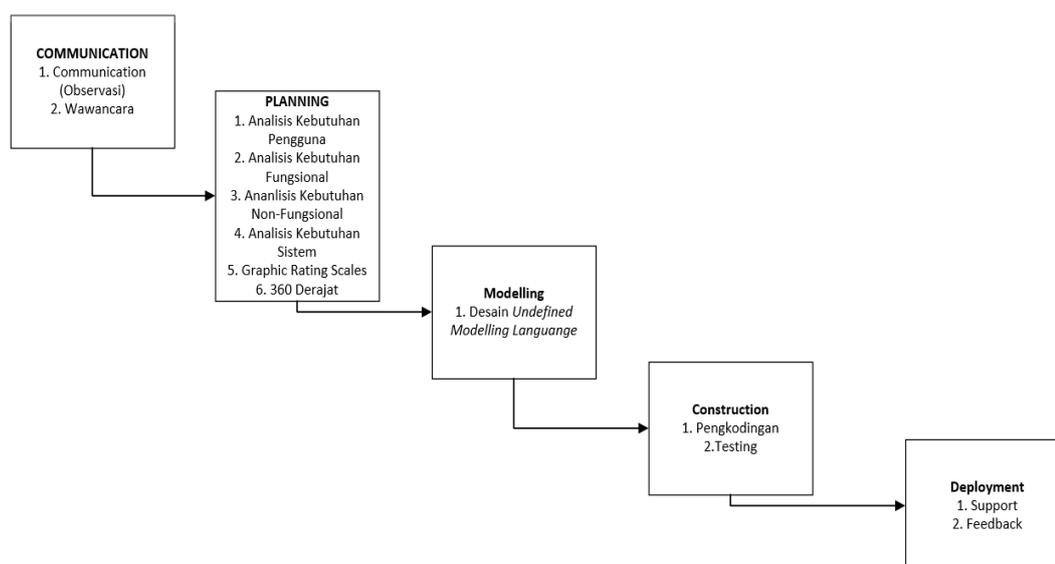


BAB III

ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM

Pada bab ini membahas identifikasi permasalahan, analisis permasalahan, solusi permasalahan dan perancangan sistem dalam Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja dan Pemberian Reward Pada RSIA PUTRI Menggunakan Metode Graphic Rating Scale dan 360 Derajat. Dalam melakukan identifikasi dan analisis permasalahan menggunakan teknik wawancara dan observasi yang dilakukan di RSIA Putri Surabaya. Metodologi penelitian yang digunakan adalah metode SDLC *waterfall* metode ini dipilih karena mempunyai kelebihan antara lain:

- a. Model pengembangan paling umum digunakan
- b. Model ini dapat digunakan bagi *system software* yang mempunyai skala besar dan bersifat *generic*.
- c. Pengerjaan sistem memiliki jadwal yang tersusun dengan baik sehingga dapat dilakukan pengawasan.



Gambar 3.1 Tahapan Pengembangan Sistem

(Sumber: Penulis)

3.1 *Communication*

Langkah pertama diawali dengan komunikasi kepada karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Ibu dan Anak Putri Surabaya. Langkah awal ini merupakan langkah penting karena menyangkut pengumpulan informasi tentang kebutuhan karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Putri Surabaya, meliputi:

1. Tentang penilaian kinerja yang dilakukan saat ini
2. Belum ada berlakunya penghargaan/ *Reward* buat karyawan ataupun instalasi terbaik saat ini
3. Tidak ada pembandingan instalasi untuk menjadi instalasi menjadi yang terbaik

3.1.1 Pengamatan (Observasi)

Pengamatan yang dilakukan secara langsung proses bisnis yang ada di Rumah Sakit Ibu dan Anak Putri Surabaya. Tujuan melakukan pengamatan untuk mendapatkan informasi tambahan yang belum didapatkan dari wawancara

3.1.2 Wawancara

Wawancara dilakukan kepada *Human Resources Departement* (HRD) pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Putri Surabaya. Dalam wawancara tersebut membahas permasalahan saat ini pada perusahaan tersebut terkait dengan proses penilaian kinerja karyawan serta informasi-informasi yang diperlukan untuk melakukan pembuatan aplikasi. Sehingga nantinya aplikasi yang dibuat dapat memberikan solusi terhadap permasalahan yang terjadi pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Putri Surabaya dan mempermudah kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil proses pengamatan dari struktur organisasi cara penilaian kinerja karyawan, maka proses gambar dapat dilihat pada gambar L1.1.

Berdasarkan hasil pengamatan proses bisnis penilaian kinerja pada RSIA Putri. Proses penilaian kinerja pada RSIA Putri sudah terkomputerisasi akan tetapi masih belum secara maksimal digunakan, *Human Resource Departement* (HRD) menginputkan dahulu untuk membuat form penilaian kinerja yang nantinya disimpan di data yang ada RSIA Putri kemudian akan dibuatkan form penilaian kinerja yang nantinya diberikan kepada kepala instalasi masing-masing kemudian akan melakukan penilaian kepada karyawan setiap instalasi masing-masing setelah selesai melakukan penilaian akan diarsipkan nantinya akan diberikan kepada HRD yang dimana seluruh form laporan penilaiannya akan diokumen semua oleh HRD.

3.2 Planning

Setelah proses communication ini, kemudian menetapkan rencana untuk pengerjaan software yang meliputi tugas-tugas teknis yang akan dilakukan, risiko yang mungkin terjadi, sumber yang dibutuhkan, hasil yang akan dibuat, dan jadwal pengerjaan, meliputi:

3.2.1 Analisis Kebutuhan Pengguna

Analisis kebutuhan pengguna dilakukan untuk mengetahui kebutuhan-kebutuhan pengguna dalam proses penilaian kinerja karyawan. Adapun langkah yang dilakukan adalah dengan melakukan wawancara dan identifikasi pengguna pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Putri Surabaya serta memahami informasi apa yang dibutuhkan dan memahami ketentuan yang ada. Analisis Kebutuhan pengguna dijelaskan pada tabel L3.1.

3.2.2 Analisis Kebutuhan Fungsional

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, identifikasi permasalahan, identifikasi pengguna, dan identifikasi data maka dapat dilakukan identifikasi kebutuhan fungsional untuk sistem (perangkat lunak) yang akan dibuat. Analisis kebutuhan fungsional dijelaskan pada Tabel L3.2.

3.2.3 Analisis Kebutuhan Non-Fungsional

Analisis kebutuhan non-fungsional bertujuan untuk mengetahui kebutuhan di luar kebutuhan fungsional, yang harus tersedia dalam perangkat lunak yang akan dibangun. Analisis kebutuhan non-fungsional secara detail akan dijelaskan pada Tabel 3.1

Tabel 3.1 Analisis Kebutuhan Non-Fungsional.

Kemanan	Untuk menjaga keamanan akses masing-masing pengguna, maka diberikan <i>username</i> dan <i>password</i> berdasarkan hak akses pengguna terhadap menu aplikasi.	
Hak Akses	HRD	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menu Data User 2. Menu Data Kepala Instalasi 3. Menu Data Aspek Penilaian Karyawan
	Kepala Instalasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menu Data Penilaian 2. Menu Report Penilaian Karyawan 3. Menu <i>Approved</i> Penilaian kinerja sesama karyawan
	Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menu Penilaian Karyawan 2. Menu Dashboard Penilaian Karyawan
	Wakil Direktur Medis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menu Dashboard Instalasi 2. Menu <i>Approved</i> penilaian kinerja
Respon Waktu	Untuk menjalankan tiap menu pada data <i>user</i> , data kepala instalasi, data karyawan, dan data penilaian karyawan dibutuhkan waktu 15 – 30 detik.	
Perangkat Lunak	Perangkat lunak (<i>Software</i>) yang dibutuhkan untuk menjalankan sistem informasi pendaftaran pasien rawat	

	<p>jalan berbasis website pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Surabaya sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem operasi : <i>Microsoft Windows 7</i> 2. <i>Web server</i> : <i>Apache Server 2.4.18</i> 3. <i>Web-browser</i> : <i>Internet explorer, Mozilla firefox, Google chrome.</i> 4. <i>Database</i> : <i>MySql 5.0.12 dan phpMyAdmin 4.5.1</i>
Perangkat Keras	<p>Spesifikasi perangkat keras (<i>Hardware</i>) minimal yang dibutuhkan untuk menjalankan sistem informasi pendaftaran pasien rawat jalan berbasis website pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Surabaya sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Processor</i> : <i>Intel Core i3-2100 dual core processor.</i> 2. <i>Harddisk</i> : <i>500-GB Disk Drive</i> 3. <i>RAM</i> : <i>2-GB DDR 3</i> 4. <i>VGA</i> : <i>Intel HD Graphics 3000</i> 5. <i>Monitor</i> : <i>14-inch LED Monitor</i> 6. <i>Mouse</i> : <i>Standard</i> 7. <i>Keyboard</i> : <i>Standard</i>

(Sumber: Penulis)

3.2.4 Metode *Graphic Rating Scale*

Untuk metode ini dimana hasil penilaiannya yang menggunakan metode *graphic rating scale* yang dimana ada range nilai yang dimana nantinya akan mempermudah mengetahui skor dan kategorinya untuk melakukan penilaian dimana kepala instalasi harus mengetahui prosedur penilaian untuk metode ini yang dimana untuk langkah-langkah melakukan penilaian dengan metode *graphic rating scale*.

3.2.5 Metode 360 Derajat

Untuk metode ini hasil penilaiannya yang menggunakan metode 360 derajat dimana untuk sistem penilaiannya yang menilai adalah seluruh karyawan untuk instalasi yang sama atau satu tempat kerja dimana untuk skor akhirnya akan dinilai dengan jumlah yang sebanyak karyawan menilai karyawan tersebut. Untuk rumusnya sebagai berikut:

Rumus skala likert :

- $QS(n) = PM \times N$
- $ST_{tot} = NT \times QT_{ot} \times PT_{ot}$
- $Pre = \frac{JSA}{ST_{tot}} \times 100\%$

Untuk rumus berikut dimana untuk jumlah skor maksimum adalah 500 yang dimana berdasarkan dari jumlah 5 penilaian dikalikan 100 karena untuk nilai 100 adalah indeks penilaiannya kemudian dijumlah keseluruhan yang menilai karyawan tersebut dan akhirnya dibagi dengan skor tertinggi kemudian dikalikan indeks penilaian dan akhirnya akan muncul nilai akhir

3.3 Modelling

Pada proses modeling ini menerjemahkan syarat kebutuhan ke sebuah perancangan perangkat lunak yang dapat diperkirakan sebelum dibuat coding. Proses ini berfokus pada rancangan struktur data, arsitektur software, representasi interface, dan detail (algoritma) prosedural, meliputi:

3.3.1 Diagram Use case

Diagram use case menyajikan interaksi antara use case dan aktor dalam sistem yang akan dikembangkan. Use case sendiri merupakan fungsionalitas atau persyaratan-persyaratan sistem yang harus dipenuhi oleh sistem yang akan dikembangkan tersebut menurut pandangan pemakai sistem sedangkan aktor bisa berupa orang, peralatan atau sistem lain yang berinteraksi terhadap sistem yang akan dibangun (Sholiq, 2010). Elemen-elemen yang digunakan dalam pemodelan use case sistem yaitu:

1. Aktor

Aktor merupakan semua yang ada di luar ruang lingkup sistem perangkat lunak dan berinteraksi dengan sistem perangkat lunak tersebut.

2. Notasi Use Case

Use case digunakan untuk menyatakan bagian tingkat tinggi fungsionalitas yang disediakan oleh sistem. Dengan kata lain, use case menggambarkan bagaimana seseorang sebagai pengguna berinteraksi dengan sistem.

3. Relasi

Relasi digunakan untuk membentuk diagram use case agar saling berhubungan, untuk dapat dilihat pada gambar L3.1.

Dari gambar use case diagram diatas, proses dilakukan oleh pengelola sistem dengan sistem sebagai berikut:

- 1) HRD mempunyai akses login dalam sistem, untuk mengolah data karyawan, mengolah data penilaian, mengolah data pendukung.
- 2) HRD mempunyai akses pembuatan akun untuk karyawan dan kepala instalasi agar semua pegawai dapat bias melakukan penilaian.
- 3) Karyawan dan Kepala Instalasi dapat login agar dapat bisa melakukan penilaian
- 4) Kepala Instalasi dapat melakukan dua penilaian yang dimana ada penilaian untuk karyawan, dan penilaian sesama karyawan dan serta dapat mengetahui data pendukung yang diberikan oleh HRD.
- 5) Karyawan dapat satu penilaian yang dimana ada penilaian untuk karyawan, dan penilaian sesama karyawan dan serta dapat melihat penilaian agar mengetahui perkembangan karyawan tersebut.
- 6) Wakil Direktur Medis dapat melakukan *approved* penialain yang sudah dilakukan kepala instalasi sehingga dapat memberikan informasi penilaian kepada HRD dan kepala instalasi

a) Input Data Pengguna

Pada lampiran dapat dilihat detail pada proses penginputan data pengguna. Pada tabel detail pengerjaan tersebut berisi pembuatan *activity diagram* input data pengguna, pembuatan *flow of event* input data pengguna, pembuatan *sequence diagram* input data pengguna, membuat struktur tabel data pengguna, membuat desain tampilan input data pengguna.

b) Input Indikator Penilaian

Pada lampiran dapat dilihat detail pada proses penginputan data indikator penilaian. Pada tabel detail pengerjaan tersebut berisi pembuatan *activity diagram* input indikator penilaian, pembuatan *flow of event* input indikator penilaian, pembuatan *sequence diagram* input indikator penilaian, membuat struktur tabel indikator penilaian, membuat desain tampilan indikator penilaian.

c) Input Instalasi

Pada lampiran dapat dilihat detail pada proses penginputan data instalasi. Pada tabel detail pengerjaan tersebut berisi pembuatan *activity diagram* input instalasi, pembuatan *flow of event* input instalasi, pembuatan *sequence diagram* input instalasi, membuat struktur tabel instalasi, membuat desain tampilan input instalasi.

d) Input Kriteria Penilaian

Pada lampiran dapat dilihat detail pada proses penginputan data indikator kriteria penilaian. Pada tabel detail pengerjaan tersebut berisi pembuatan *activity diagram* input indikator kriteria penilaian, pembuatan *flow of event* input indikator kriteria penilaian, pembuatan *sequence*

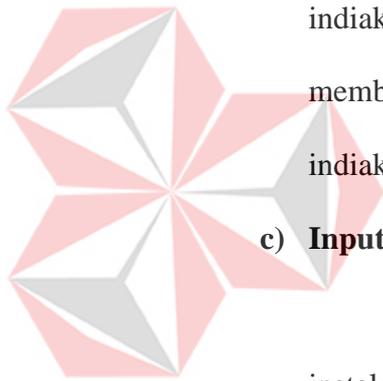


diagram input indikator kriteria penilaian, membuat struktur tabel indikator kriteria penilaian, membuat desain tampilan indikator kriteria penilaian.

e) Input Data Periode

Pada lampiran dapat dilihat detail pada proses penginputan data Periode. Pada tabel detail pengerjaan tersebut berisi pembuatan *activity diagram* input data periode, pembuatan *flow of event* input data periode, pembuatan *sequence diagram* input data periode, membuat struktur tabel indikator data periode, membuat desain tampilan indikator data periode.

f) Input Data Pendukung

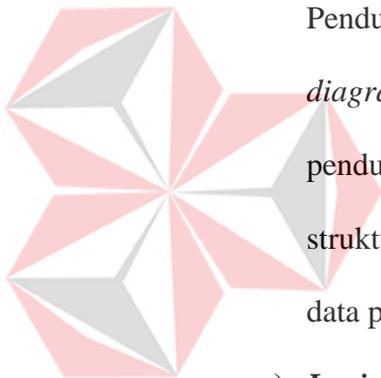
Pada lampiran dapat dilihat detail pada proses penginputan data Pendukung. Pada tabel detail pengerjaan tersebut berisi pembuatan *activity diagram* input data pendukung, pembuatan *flow of event* input data pendukung, pembuatan *sequence diagram* input data pendukung, membuat struktur tabel indikator data pendukung, membuat desain tampilan indikator data pendukung.

g) Login

Pada lampiran dapat dilihat detail pada proses *Login*. Pada tabel *Login* tersebut berisi pembuatan *activity diagram Login*, pembuatan *flow of event Login*, pembuatan *sequence diagram Login*, membuat struktur tabel *Login*, membuat desain tampilan *Login*.

h) Penilaian *Graphic Rating Scales*

Pada lampiran dapat dilihat detail pada proses Penilaian *Graphic Rating Scales*. Pada tabel detail pengerjaan tersebut berisi pembuatan *activity diagram* Penilaian *Graphic Rating Scales*, pembuatan *flow of event* Penilaian *Graphic Rating Scales*, pembuatan *sequence diagram* Penilaian



Graphic Rating Scales, membuat struktur tabel Penilaian *Graphic Rating Scales*, membuat desain tampilan Penilaian *Graphic Rating Scales*.

i) Penilaian 360 Derajat

Pada lampiran dapat dilihat detail pada proses Penilaian 360 Derajat. Pada tabel detail pengerjaan tersebut berisi pembuatan *activity diagram* Penilaian 360 Derajat, pembuatan *flow of event* 360 Derajat, pembuatan *sequence diagram* Penilaian 360 Derajat, membuat struktur tabel Penilaian 360 Derajat, membuat desain tampilan Penilaian 360 Derajat.

j) Laporan Perangkingan

Pada lampiran dapat dilihat detail pada proses laporan perangkingan. Pada tabel detail pengerjaan tersebut berisi pembuatan *activity diagram* laporan penilaian kinerja, pembuatan *flow of event* laporan perangkingan, pembuatan *sequence diagram* laporan perangkingan, membuat struktur tabel indikator laporan perangkingan, membuat desain tampilan laporan penilaian perangkingan.

k) Lihat Nilai Karyawan

Pada lampiran dapat dilihat detail pada proses Menampilkan Penilaian 360 Derajat. Pada tabel detail pengerjaan tersebut berisi pembuatan *activity diagram* Menampilkan Penilaian 360 Derajat, pembuatan *flow of event* Menampilkan Penilaian 360 Derajat, pembuatan *sequence diagram* Menampilkan Penilaian 360 Derajat, membuat struktur tabel Menampilkan Penilaian 360 Derajat, membuat desain tampilan Menampilkan Penilaian 360 Derajat.

l) Lihat Skor Penilaian

Pada lampiran dapat dilihat detail pada proses Menampilkan skor penilaian. Pada tabel detail pengerjaan tersebut berisi pembuatan *activity diagram* Menampilkan skor penilaian, pembuatan *flow of event* Menampilkan skor penilaian, pembuatan *sequence diagram* Menampilkan skor penilaian, membuat struktur tabel Menampilkan skor penilaian, membuat desain tampilan Menampilkan skor penilaian.

m) Approval Penilaian *Graphic Rating Scales*

Pada lampiran dapat dilihat detail pada proses *Approved Graphic Rating Scales*. Pada tabel detail pengerjaan tersebut berisi pembuatan *activity diagram Approved Graphic Rating Scales*, pembuatan *flow of event Approved Graphic Rating Scales*, pembuatan *sequence diagram Graphic Rating Scales*, membuat struktur tabel *Approved Graphic Rating Scales*, membuat desain tampilan *Approved Penilaian Graphic Rating Scales*.



BAB IV

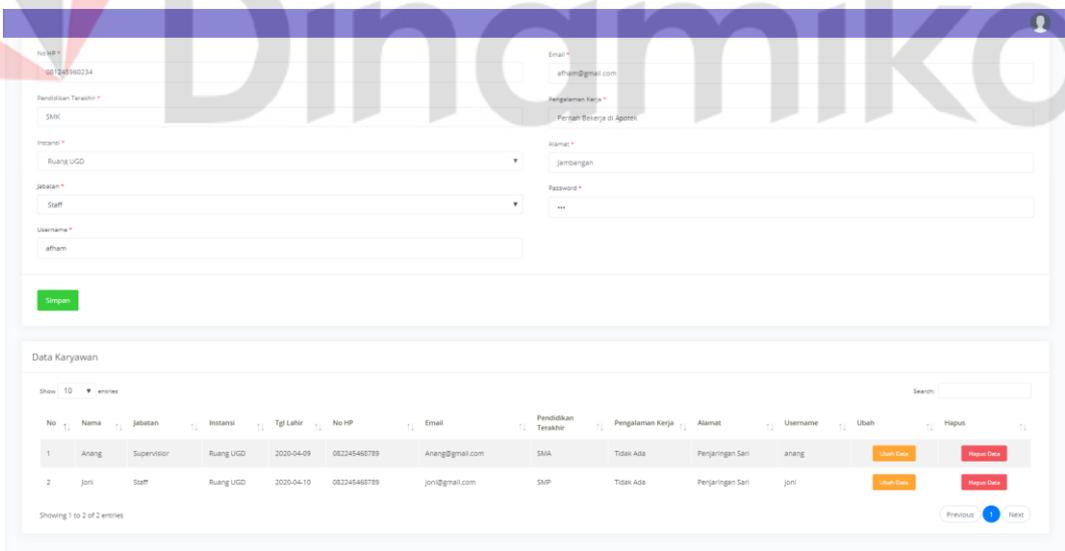
IMPLEMENTASI DAN EVALUASI

4.1 Implementasi Sistem

Berikut adalah tampilan hasil rancangan program sesuai dengan kebutuhan fungsional atau kebutuhan non fungsional.

1) Tampilan Daftar Akun Pengguna/*User*

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan pada latar belakang, maka didapatkan perumusan masalah pada Tugas Akhir ini adalah bagaimana merancang bangun aplikasi penilaian kinerja dan pemberian *reward* dengan menggunakan metode *graphic rating scale* dan 360 derajat pada RSIA Putri. Daftar akun pengguna merupakan menu yang digunakan untuk melakukan proses penilaian kinerja karyawan RSIA Putri Surabaya agar dapat menghasilkan laporan kinerja karyawan.



The image shows a web application interface for user registration and management. The top part is a registration form with fields for No HP, Email, Pendidikan Terakhir, Instansi, Jabatan, Username, Alamat, and Password. Below the form is a table titled 'Data Karyawan' with columns for No, Nama, Jabatan, Instansi, Tgl Lahir, No HP, Email, Pendidikan Terakhir, Pengalaman Kerja, Alamat, Username, and actions (Ubah Data, Hapus Data). The table contains two entries: Anang (Supervisor) and Joni (Staff).

No	Nama	Jabatan	Instansi	Tgl Lahir	No HP	Email	Pendidikan Terakhir	Pengalaman Kerja	Alamat	Username	Ubah Data	Hapus Data
1	Anang	Supervisor	Ruang UGD	2020-04-09	082245468789	Anang@gmail.com	SMA	Tidak Ada	Perjaringan Sari	anang	Ubah Data	Hapus Data
2	Joni	Staff	Ruang UGD	2020-04-10	082245468789	joni@gmail.com	SMP	Tidak Ada	Perjaringan Sari	joni	Ubah Data	Hapus Data

Gambar 4.1 *Input Data Pengguna*

(Sumber: Penulis)

2) Input Indikator Penilaian

Tampilan utama dari menu *input* indikator penilaian oleh admin yang telah dibuat. Pada tampilan terdapat form yang harus wajib diisi diantaranya mengisi nama kategori penilaian dan bobot penilaian. Setelah itu klik tombol simpan untuk menyimpan data indikator penilaian dan melihat data indikator penilaian yang telah disimpan pada tabel dibawahnya.

Pada tampilan form input indikator penilaian diharuskan mengisi semua *form* yang tersedia. Apabila ada *form* yang belum terisi maka data indikator penilaian tidak dapat disimpan. Testing pada halaman input indikator penilaian. Apabila ada salah satu form yang belum diisi maka data indikator penilaian tidak dapat disimpan. Menunjukkan bahwa semua *form* harus diisi

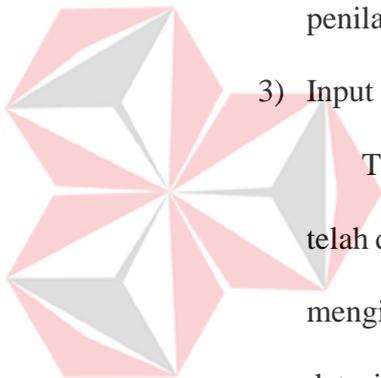
3) Input Instalasi

Tampilan utama dari menu *input* instalasi penilaian oleh admin yang telah dibuat. Pada tampilan terdapat form yang harus wajib diisi diantaranya mengisi nama instalasi. Setelah itu klik tombol simpan untuk menyimpan data indikator penilaian dan melihat data indikator penilaian yang telah disimpan pada tabel dibawahnya.

Pada tampilan form input instalasi diharuskan mengisi semua *form* yang tersedia. Apabila ada *form* yang belum terisi maka data instalasi tidak dapat disimpan. Testing pada halaman input instalasi. Apabila ada salah satu form yang belum diisi maka data instalasi tidak dapat disimpan. Menunjukkan bahwa semua *form* harus diisi

4) Input Kriteria Penilaian

Tampilan utama dari menu *input* kriteria penilaian oleh admin yang telah dibuat. Pada tampilan terdapat form yang harus wajib diisi diantaranya



mengisi nama sasaran, memilih kategori, nama penilaian dan komponen penilaian. Setelah itu klik tombol simpan untuk menyimpan data indikator penilaian dan melihat data indikator penilaian yang telah disimpan pada tabel dibawahnya.

Pada tampilan form input kriteria penilaian diharuskan mengisi semua *form* yang tersedia. Apabila ada *form* yang belum terisi maka data kriteria penilaian tidak dapat disimpan. Testing pada halaman input kriteria penilaian. Apabila ada salah satu form yang belum diisi maka data kriteria penilaian tidak dapat disimpan. Menunjukkan bahwa semua *form* harus diisi

5) Input Data Periode

Tampilan utama dari menu *input* data periode oleh admin yang telah dibuat. Pada tampilan terdapat form yang harus wajib diisi diantaranya mengisi nama tanggal mulai, tanggal selesai, nama periode dan status penilaian. Setelah itu klik tombol simpan untuk menyimpan data data periode dan melihat data data periode yang telah disimpan pada tabel dibawahnya.

Pada tampilan form input data periode diharuskan mengisi semua *form* yang tersedia. Apabila ada *form* yang belum terisi maka data indikator penilaian tidak dapat disimpan. Testing pada halaman input data periode. Apabila ada salah satu form yang belum diisi maka data periode tidak dapat disimpan. Menunjukkan bahwa semua *form* harus diisi

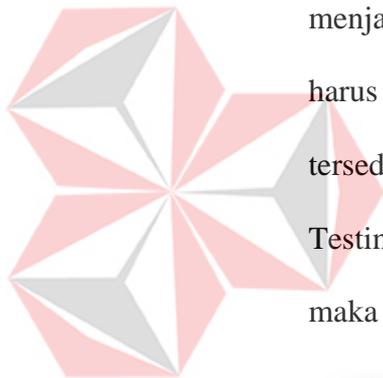
6) Input Data Pendukung

Tampilan utama dari menu *input* data pendukung oleh admin yang telah dibuat. Pada tampilan terdapat form yang harus wajib diisi diantaranya mengisi nama instansi, nama file, pilih periode dan upload data pendukung.

Setelah itu klik tombol simpan untuk menyimpan data data periode dan melihat data data periode yang telah disimpan pada tabel dibawahnya. Pada tampilan form input data pendukung diharuskan mengisi semua *form* yang tersedia. Apabila ada *form* yang belum terisi maka data pendukung penilaian tidak dapat disimpan. Testing pada halaman input data pendukung. Apabila ada salah satu form yang belum diisi maka data pendukung tidak dapat disimpan. Menunjukkan bahwa semua *form* harus diisi

7) *Login*

Login merupakan menu yang digunakan untuk verifikasi pengguna untuk menjaga keamanan data. Untuk mengakses penilaian kinerja, pengguna harus *login*. Pada tampilan *login* diharuskan mengisi semua *form* yang tersedia. Apabila ada *form* yang belum terisi maka *login* tidak dapat masuk. Testing pada halaman *login*. Apabila ada salah satu form yang belum diisi maka *login* tidak dapat masuk. Menunjukkan bahwa semua *form* harus diisi



Penilaian Kinerja

irwan

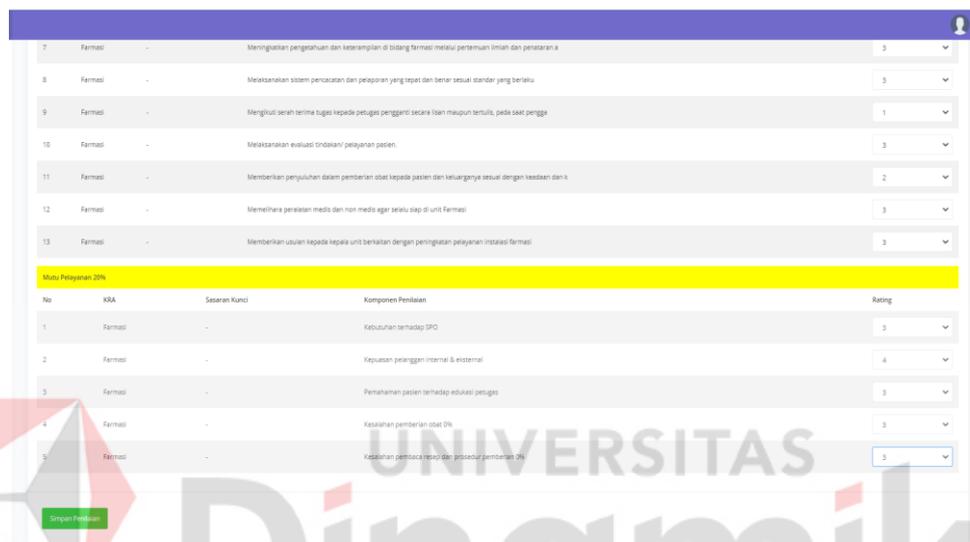
MASUK

Gambar 4.2 Testing *Login*

(Sumber: Penulis)

8) Penilaian *Graphic Rating Scale*

Tampilan utama dari menu penilaian oleh kepala instalasi yang telah dibuat terdapat komponen penilain yang akan dilakukan oleh kepala instalasi seperti kehadiran, profesionalisme, kerja sama, komunikasi, dan lain-lainnya Kemudian setelah mengisi penilaian *Graphic Raitng Scale* untuk mengetahui detail penilaian *Graphic Rating Scale*.



No	KRA	Sasaran Kunci	Komponen Penilaian	Rating
7	Farmasi	-	Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan di bidang farmasi melalui pertemuan ilmiah dan penataran a	3
8	Farmasi	-	Melaksanakan sistem pencatatan dan pelaporan yang tepat dan benar sesuai standar yang berlaku	3
9	Farmasi	-	Mengikuti serah terima tugas kepada petugas pengganti secara lisan maupun tertulis, pada saat pengga	1
10	Farmasi	-	Melaksanakan evaluasi/ tinjauan/ pelayanan pasien.	3
11	Farmasi	-	Memberikan penyuluhan dalam pemberian obat kepada pasien dan keluarganya sesuai dengan keadaan dan k	2
12	Farmasi	-	Memelihara peralatan medis dan non medis agar selalu siap di unit Farmasi	3
13	Farmasi	-	Memberikan usulan kepada kepala unit berkaitan dengan peningkatan pelayanan instalasi farmasi	3
Mutu Pelayanan 20%				
1	Farmasi	-	Kebutuhan terhadap SPO	3
2	Farmasi	-	Kepuasan pelanggan internal & eksternal	4
3	Farmasi	-	Pemahaman pasien terhadap edukasi petugas	3
4	Farmasi	-	Kesalahan pemberian obat 0%	3
5	Farmasi	-	Kesalahan pembaca resep dan prosedur pemberian 0%	3

Gambar 4.3 Testing Penilaian *Graphic Rating Scales*

(Sumber: Penulis)

9) Penilaian 360 Derajat

Tampilan utama dari menu penilaian oleh kepala instalasi dan karyawan yang telah dibuat terdapat komponen penilain yang akan dilakukan oleh kepala instalasi dan karyawan seperti kerjasama, kedisiplinan, kinerja tugas, inovasi dan kreatif, dan tanggung jawab. Kemudian setelah mengisi penilaian 360 Derajat untuk mengetahui detail penilaian 360 Derajat.

No	Kategori	Sifat dan Karakter	Kriteria Penilaian	Skoring
1	Formasi	Kehadiran/Menemi dan Ketepatan	Karyawan hadir tepat dengan waktu kerja yang sudah ditentukan dan bertanggung jawab di tempat kerja	5
2	Formasi	Profesionalisme	Karyawan tidak melakukan kesalahan yang tidak bertanggung jawab/profesi/ pekerjaan masing masing	4
3	Formasi	Integritas	Karyawan memiliki sifat jujur dan berprestasi, serta kemampuan yang sangat dalam ketepatan	4
4	Formasi	Keremahmahan	Kemampuan karyawan untuk berkomunikasi dan menyampaikan informasi dengan jelas dan mudah dipahami sesama	4
Kategori lain				
5	Formasi	-	Melayak berurusan yang cepat, tepat, jujur, adil dan lugas	4
6	Formasi	-	Menyusun jadwal kerja sendiri dan ketepatan yang berlaku di unit/instansi	4
7	Formasi	-	Mempunyai kemampuan yang baik dalam SOP jika menggunakan alat, alat berurusan	4
Kategori lain				
8	Formasi	-	Kerjasama dengan rekan kerja	4
9	Formasi	-	Pelayanan prima terhadap rekan kerja	4
10	Formasi	-	Kredibilitas penilaian oleh atasan	4

Gambar 4.4 Testing Penilaian 360 Derajat

(Sumber: Penulis)

10) Laporan Perangkingan

Menu utama dari menu Laporan Penilaian *Graphic Rating Scale* dapat diakses oleh semua pengguna yang telah dibuat. Pada tampilan terdapat skor penilaian yang dinilai oleh kepala instalasi dan karyawan yang nantinya akan dikumpulkan menjadi satu dan semuanya sudah terkumpul akan dijadikan laporan perangkingan.

11) Lihat Nilai Karyawan

Menu utama dari menu lihat nilai karyawan yang dapat diakses oleh karyawan yang telah dibuat. Pada tampilan terdapat skor penilaian karyawan yang telah dinilai oleh kepala instalasi maupun antar karyawan karena terdapat dua penilaian yang ingin dilihat oleh karyawan. Aplikasi akan menampilkan lebih jelas tentang penilaian karyawan yang lebih detail.

12) Lihat Skor Penilaian

Menu utama dari menu lihat nilai skor penilaian yang dapat diakses oleh kepala instalasi yang telah dibuat. Pada tampilan terdapat skor penilaian seluruh karyawan yang telah dinilai oleh kepala instalasi karena ingin dilihat oleh kepala instalasi. Aplikasi akan menampilkan lebih jelas tentang penilaian karyawan yang lebih detail.

13) *Approval Penilaian Graphic Rating Scale*

Menu utama dari menu *Approval Graphic Rating Scale* yang diakses oleh wakil rekam medis yang telah dibuat. Pada tampilan terdapat skor penilaian seluruh karyawan yang akan di *approve* oleh wakil rekam medis karena nantinya data tersebut akan tersimpan di HRD dan wakil rekam medis untuk digunakan mengetahui laporan kinerja seluruh karyawan.

4.2 Hasil Uji Coba

Hasil Uji Coba yang telah diterapkan pada aplikasi ini telah sesuai dengan metode *SDLC* yang telah dilakukan. Untuk lebih lanjutnya dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini:

Tabel 4.1 Hasil Uji Coba

No	Fitur	Hasil Uji Coba	Rujukan Gambar
1.	Dapat membuat akun atau <i>user</i> dan <i>login</i> pada aplikasi ini	Dari hasil uji coba yang telah dilakukan. Maka untuk fitur pembuatan akun atau <i>user</i> aplikasi dan <i>login</i> . Dapat berjalan lancar dan berfungsi 100%	Gambar L 4.1 <i>Input Data Pengguna</i>
2.	Dapat melakukan <i>Input Penilaian</i> , Data Pendukung, kriteria penilaian, dan lain-	Dari hasil uji coba yang telah dilakukan. Maka fitur untuk <i>Input penilaian</i> , data pendukung, kriteria	- Gambar L 4.7 <i>Input Indikator Penilaian</i> - Gambar L 4.15 <i>Input Instalasi</i>

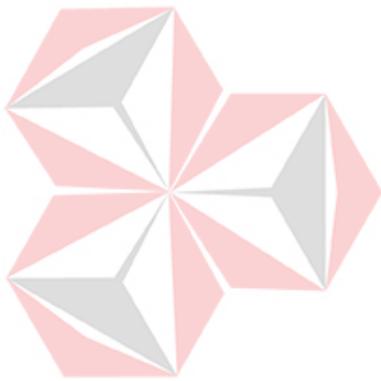
	lainnya pada aplikasi ini dan login	penilaian, dan lain-lainnya. Dapat berjalan lancar dan berfungsi 100%	- Gambar L 4. 22 <i>Input</i> Kriteria Penilaian - Gambar L 4. 30 <i>Input</i> Data Periode - Gambar L 4.39 Input Data Pendukung - Gambar L 4.44 Login
3.	Dapat melakukan penilaian karyawan dengan skor penilaian yang telah dibuat atau yang sudah diinputkan di aplikasi ini	Dari hasil uji coba penilaian karyawan yang telah dilakukan. Dapat berjalan lancar dan berfungsi 100%	- Gambar L 4.46 Penilaian Graphic Rating Scales Gambar L 4.50 Penilaian 360 Derajat
4.	Dapat melakukan <i>Approval</i> Penilaian Karyawan pada aplikasi ini.	Dari hasil uji coba <i>Approval</i> penilaian. Dapat berjalan lancar dan berfungsi 100%	Gambar L 4.56 <i>Approval</i> Penilaian Graphic Rating Scales
5,	Dapat melakukan perangkingan penilaian karyawan pada aplikasi ini	Dari hasil uji coba perangkingan penilaian. Dapat berjalan lancar dan berfungsi 100%	Gambar L 4.52 Laporan Perangkingan

(Sumber : Penulis)

4.3 Pembahasan

Pembahasan pada tugas akhir ini dapat terselesaikan dengan baik dengan menggunakan metode *graphic rating scale* dan 360 derajat pada form penilaian kinerja pegawai telah terisi dan dapat menghitung penilaian secara benar sehingga tidak terjadi kesalahan dalam melakukan penilaian kinerja, dan dapat mengembangkan karakter karyawan di RSIA Putri Surabaya. Dari hasil

implementasi dan testing pada aplikasi sesuai dengan permasalahan yang ada pada saat ini.



UNIVERSITAS
Dinamika

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis sistem, desain sistem, dan implementasi sistem *website* penilaian karyawan pada RSIA Putri maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dengan adanya aplikasi penilaian kinerja, penilaian bisa dilakukan lebih efektif dan dapat selesai dengan tepat waktu
2. Dapat mengurangi penundaan penyelesaian dalam penilaian kinerja
3. Penilaian juga tidak perlu merekap nilai secara manual, karena sudah dilakukan oleh aplikasi secara otomatis

5.2 Saran

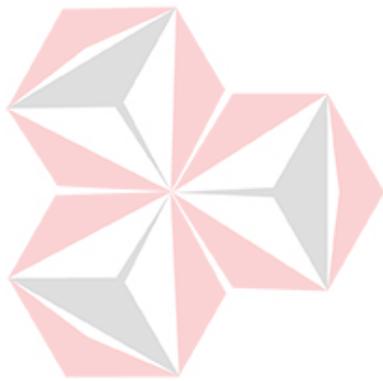
Adapun saran yang dapat dilakukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Aplikasi ini juga dapat dikembangkan melalui integrasi dengan absensi/kehadiran, agar tidak perlu memasukkan kembali rekap kehadiran dalam aplikasi
2. Aplikasi ini dapat dikembangkan lebih lanjut agar bisa mempromosikan karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Adryanto. (2012). *Tips And Tricks for Driving Productivity Strategi dan Teknik Mengelola Kinerja untuk Tingkat Produktivitas*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Erlangga .
- Dewi Hanggraeni. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: FEUI.
- Fahmi. (2014). *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- King, L.A. (2012). *Psikologi Umum: Sebuah Pandangan Apresiatif Buku 2*. Jakarta: Salemba Humanika.
- King, Stephen. (2002). *Carrie*. Jakarta: Gramedia.
- Moehariono. (2012). *"Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi"*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Neny Khurnaini Irianty. (2010). *Penerapan Metode Graphic Rating Scales dan Metode 360 Degreee dalam Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Intiga Palangka Karya)*. Surabaya: Stikom Surabaya.
- Permana. (2012). *Analisis Tingkat Kesehatan Bank Berdasarkan Metode CAMELS dan Metode RGEK* . Surabaya.
- Pressman. (2015). *Rekayasa Perangkat Lunak: Pendekatan Praktisi Buku I*. Yogyakarta: Andi.
- Robbins Stephen. (2006). *"Perilaku Organisasi"*, Prentice Hall, edisi kesepuluh . 2006: Sabardini.
- Siagian, Sondang., P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi*. Jakarta: Binapura Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutarman. (2012). *Pengantar Teknologi Informasi*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Uno. (2016). *Teori Motivasi & Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Utomo. (2008). *Analisis beban kerja dalam rangka analisis kebutuhan*. Tenggara.
- Vermaat, Shelly Cashman. (2011). *DISCOVERING COMPUTERS "Menjelajah Dunia Komputer" FUNDAMNETAL Third Edition*. Salemba: Infotek.

Wirawan. (2009). *“Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Salemba Empat.



UNIVERSITAS
Dinamika