

RANCANG BANGUN SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA PEGAWAI MENGGUNAKAN METODE PSYCOLOGICAL APPRAISAL

(Studi Kasus : Kantor Wilayah Kementerian Agama DKI Jakarta)

Yunita Adhawiyah¹, Nia Kumaladewi², Meinarini CaturUtami³

Fakultas Sains dan Teknologi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
e-mail : yunita.adhawiyah@gmail.com, nia.kumaladewi@uinjkt.ac.id, meinarini@uinjkt.ac.id

ABSTRACT

Regional Office of the Ministry of Religious Affairs of DKI Jakarta is the Ministry in the government of Indonesia in charge of religious affairs. To realize the implementation of government and development duties required Civil Servants professional, responsible, honest, and fair through coaching conducted under the system of work performance. However, the appraiser officials have difficulty in making a decision to be able to find the right person for the right position. From those problems, the existing assessment, there is no personality assessment method that can be used as a tool in decision making. The system design is made by Rapid Application Development (RAD) method, and with UML (Unified Modeling Language) system modeling. The data analysis model is used to analyze and assess which employees can be assigned tasks or authority in accordance with their personality using the Psychological Appraisal Method and focused on the MBTI assessment indicator. The results of this study is an employee performance appraisal information system that can perform, process and see the results of personality tests quickly and in accordance with the provisions set previously also in accordance with the method of psychology.

Keywords: Performance Appraisal System, Psychological Appraisal, MBTI (Myers Brigg Type Indicator), Rapid Application Development (RAD), UML (Unified Modeling Language)

ABSTRAK

Kantor Wilayah Kementerian Agama DKI Jakarta merupakan Kementerian dalam pemerintahan Indonesia yang membidangi urusan agama. Untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan system prestasi kerja. Namun pejabat penilai mengalami kesulitan dalam mengambil keputusan untuk dapat mencari orang yang tepat untuk jabatan yang tepat (*the right man on the right place*). Dari permasalahan tersebut penilaian yang sudah ada, tidak terdapat metode penilaian kepribadian yang dirasa dapat digunakan sebagai alat bantu dalam pengambilan keputusan Rancangan system dibuat dengan metode *Rapid Application Development* (RAD), dan dengan pemodelan sistem UML (*Unified Modelling Language*). Model analisa data digunakan untuk dapat menganalisa dan menilai pegawai mana yang dapat diberikan tugas atau wewenang sesuai dengan kepribadian yang menggunakan Metode *Psychological Appraisal* dan difokuskan pada indikator penilaian MBTI. Hasil penelitian ini adalah system informasi penilaian kinerja pegawai yang dapat melakukan, memproses dan melihat hasil tes kepribadian dengan cepat dan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya juga sesuai dengan kaedah psikologi.

Kata Kunci: Sistem Penilaian Kinerja, *Psychological Appraisal*, MBTI (*Myers Brigg Type Indicator*), *Rapid Application Development* (RAD), UML (*Unified Modelling Language*)

1. PENDAHULUAN

Hasil penilaian prestasi kerja PNS pada Kanwil Kementerian Agama DKI Jakarta dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan penetapan keputusan kebijakan pembinaan karir PNS yang berkaitan dengan bidang pekerjaan, bidang pengangkatan dan penempatan, bidang pengembangan, bidang penghargaan dan bidang disiplin. Dalam bidang pengangkatan dan penempatan penilaian prestasi kerja PNS dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan dalam proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan PNS dalam jabatan, sesuai dengan kompetensi dan prestasi kerjanya.

Pejabat penilai mengalami kesulitan dalam mengambil keputusan untuk menentukan jabatan apa yang tepat dalam penempatan pegawai dan sulit dalam menentukan pegawai mana yang pas untuk menempati jabatan yang dipromosikan. Sehingga dalam proses penempatan maupun promosi jabatan, pejabat penilai tidak dapat mencari orang yang tepat untuk jabatan yang tepat (*the right man on the right place*). Dari permasalahan tersebut penilaian yang sudah ada, tidak terdapat metode penilaian kepribadian yang dirasa dapat digunakan sebagai alat bantu dalam pengambilan keputusan untuk menentukan jabatan apa yang pas untuk pegawai yang direkomendasikan maupun dalam menentukan pegawai mana yang pas menempati jabatan yang dipromosikan.

II. LANDASAN TEORI

A. Definisi Sistem

Sistem dapat didefinisikan sebagai kumpulan komponen-komponen yang bekerja sama untuk tujuan bersama. Misalnya bidang organisasi keuangan, operasi dan pemasaran memiliki tujuan yang sama untuk mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan. Hal ini dapat dilihat bahwa dalam sistem, data digunakan sebagai input untuk diproses yang menghasilkan informasi sebagai output [1].

B. Definisi Informasi

Informasi adalah kumpulan dari beberapa fakta yang terorganisasi dan telah diproses agar memiliki nilai tambah selain nilai-nilai individual. Nilai dari informasi tersebut diantaranya bagaimana membantu pembuat keputusan mencapai tujuan organisasi mereka. Dapat membantu orang dalam organisasi melakukan tugas-tugas dengan efisien dan efektif.

C. Definisi Penilaian Kinerja

Evaluasi kerja atau yang dikenal juga dengan penilaian kinerja pada dasarnya merupakan proses yang digunakan perusahaan untuk mengevaluasi job performance. Jika dikerjakan dengan benar, hal ini akan memberikan manfaat yang penting bagi karyawan, supervisor departemen, SDM, maupun perusahaan.

D. Definisi Psychological Appraisal

Metode penilaian dengan psikolog, psikologi industri yang digunakan untuk melakukan penilaian potensi yang akan datang, bukan kinerja masa lalu. Hasil penilaian ini dapat dipergunakan juga untuk melakukan staffing dalam arti pengaturan staf pada bidang kerja yang sesuai dengan bakat, minat, potensi (kepribadian) yang dimiliki karyawan masing-masing [2].

E. Myers Briggs Type Indicator

Diantara tes kepribadian inventori yang dapat dikatakan paling akurat, mudah digunakan dan banyak dipakai yaitu MBTI (*Myer Briggs Type Indicator*). MBTI dikembangkan oleh Katharine Cook Briggs dan putrinya yang bernama Isabel Briggs Myers berdasarkan teori kepribadian dari Carl Gustav Jung. MBTI bersandar pada empat dimensi utama yang salingberlawanan (dikotomis) [3].

III. METODOLOGI PENELITIAN

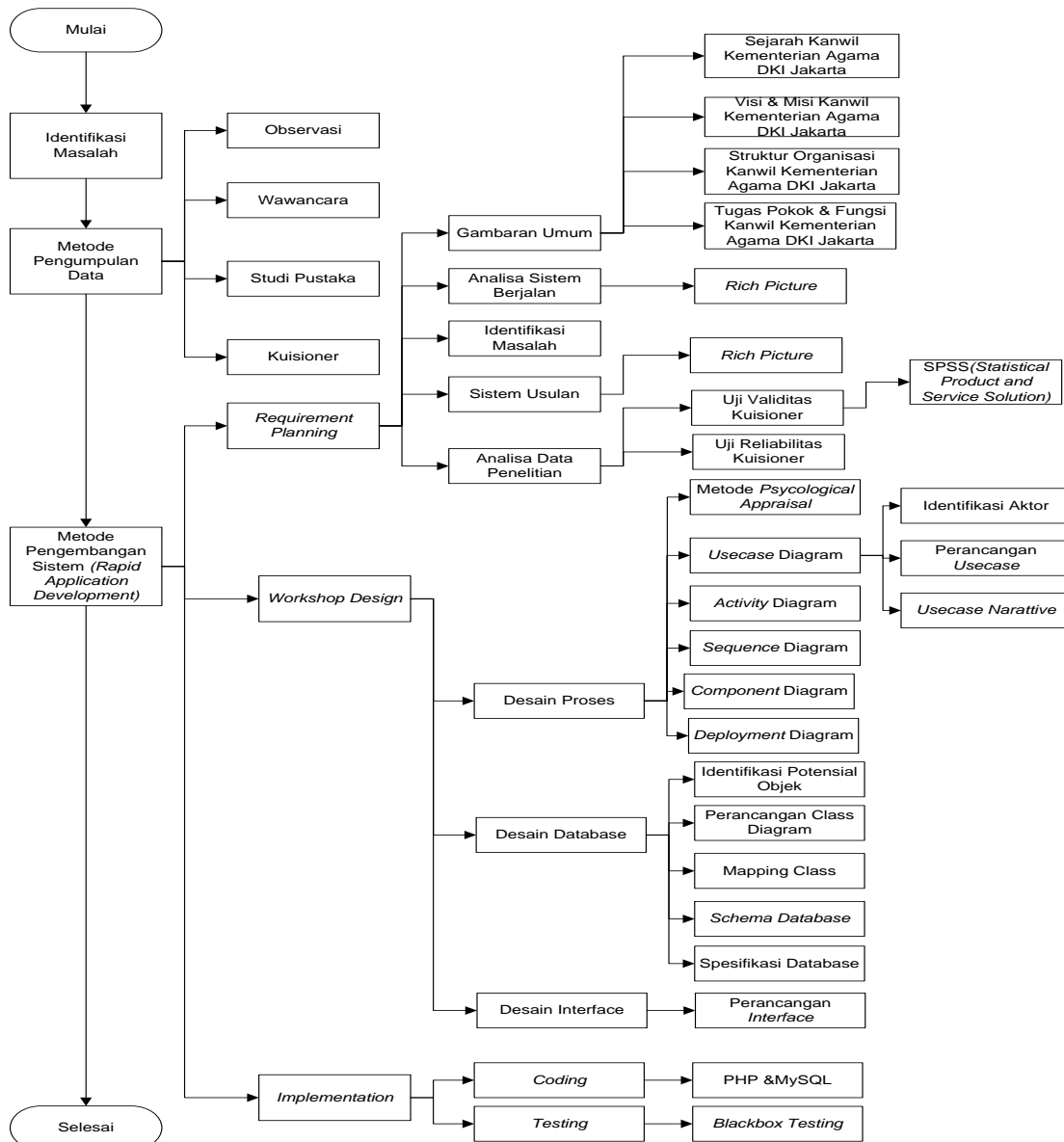
A. Metodologi Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini ada 3 tahap yang dilakukan untuk mengumpulkan data yang berguna untuk menggali informasi bagi penelitian ini. Tahap penelitian tersebut meliputi observasi, kuesioner, wawancara, dan studi pustaka.

B. Metodologi Pengumpulan Data

Pada pengembangan sistem peneliti menggunakan metode *Rapid Application Development* (RAD) dalam menganalisis, merancang, dan mengimplementasikan sistem. Peneliti menggunakan metode pengembangan RAD karena penggunaan RAD mempersingkat dalam pengerjaannya dan dapat menggunakan *code-code* yang sudah ada contohnya dengan menggunakan template

C. Kerangka Berfikir



Gambar 3.1 Kerangka Berfikir

IV. METODE PERANCANGAN

Metode pengembangan sistem yang akan digunakan adalah *Rapid Application Development* (RAD). Terdapat 3 tahapan dalam menggunakan metode RAD yaitu sebagai berikut :

A. Perencanaan Syarat-Syarat

1. Analisa Sistem Berjalan

Hasil dari pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan studi pustaka Penilaian Kinerja pada Kanwil Kementerian Agama DKI Jakarta belum memiliki sistem penilaian kepribadian yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menempatkan pegawai pada jabatan yang tepat. User yang terlibat dalam kegiatan penilaian ada 5, yaitu Admin, pegawai, kepala sub bagian (kasubag), kepala bagian (kabag) dan kepala kanwil (kakanwil). Berikut adalah sistem berjalan pada Kanwil Kementerian Agama DKI Jakarta:

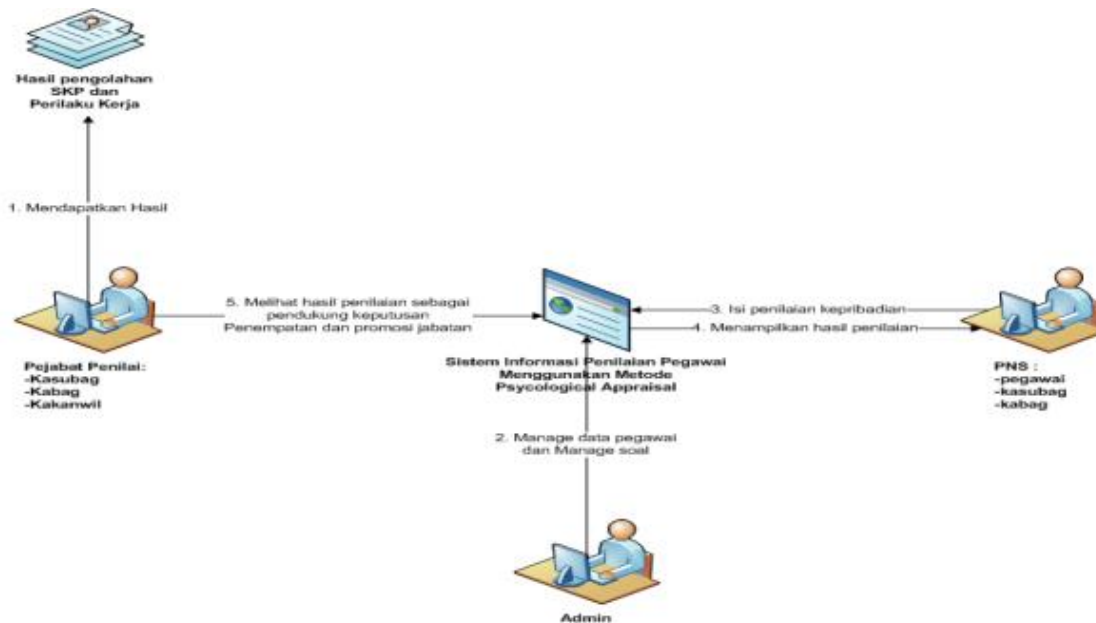


Gambar 4.1 Sistem Berjalan

2. Analisa Sistem Usulan

Setelah melakukan analisis sistem berjalan, maka dapat disimpulkan untuk membuat perancangan sistem informasi yang dapat mengatasi masalah serta memenuhi kebutuhan Analisa sistem usulan. Adapun peneliti mengusulkan dengan merancang dan membangun

Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode *Psychological Appraisal*. User yang terkait dalam kegiatan penilaian adalah Admin, PNS yang dinilai (pegawai, kasubag dan kabag) dan Pejabat penilai (kasubag, kabag dan kakanwil). Berikut ini sistem usulan pada Kanwil Kementerian Agama DKI Jakarta:



Gambar 4.2 Sistem Usulan

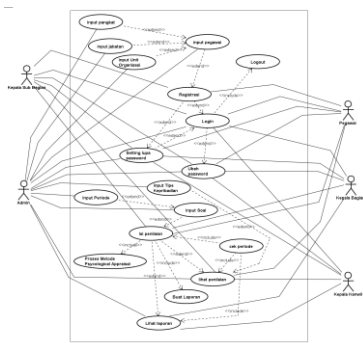
3. Analisa Data Penelitian

Untuk mendapatkan data primer, pertama menyebarkan kuesioner kepada responden yang menjadi pegawai pada Kementerian Agama DKI Jakarta sebanyak 30 responden. Dari hasil perhitungan didapatkan hasil uji validitas yaitu

terdapat 88 butir pertanyaan dinyatakan valid dari 120 butir pertanyaan. Dan uji reliabilitas >0,8 sehingga pertanyaan dapat dikatakan reliabel.

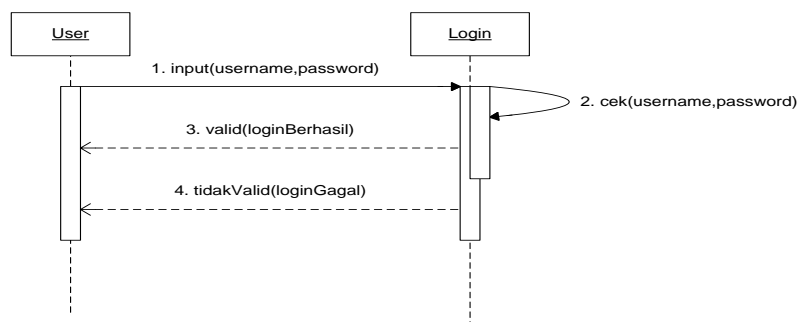
B. Proses Desain

1. Use Case Diagram

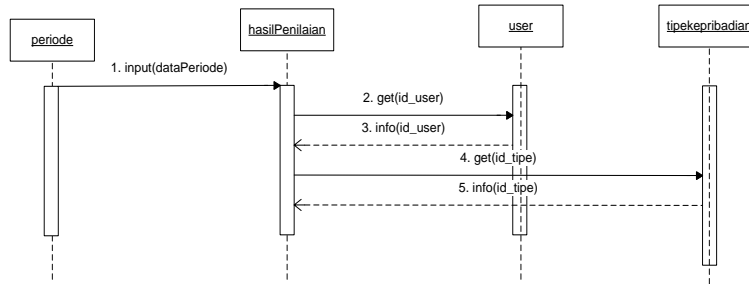


Gambar 4.3 Use Case Diagram

2. Sequence Diagram

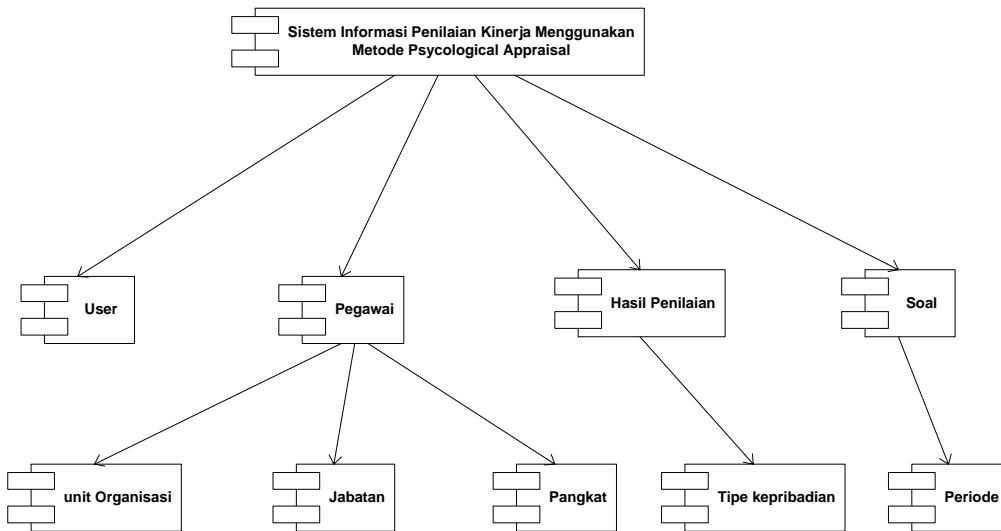


Gambar 4.7 Sequence Diagram Login



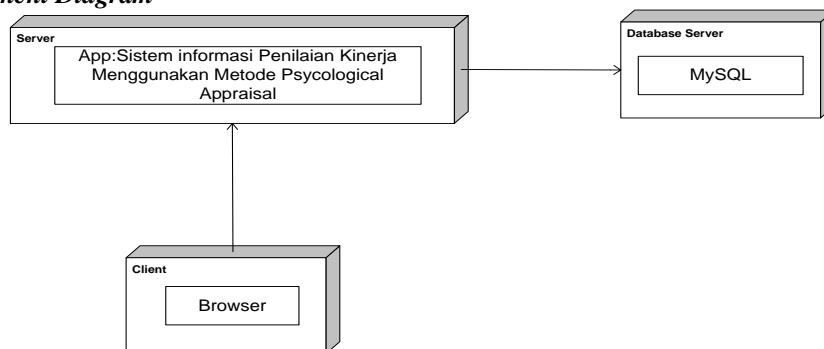
Gambar 4.9 Sequence Diagram Hasil Penilaian

3. Component Diagram



Gambar 4.10 Component Diagram

4. Deployment Diagram



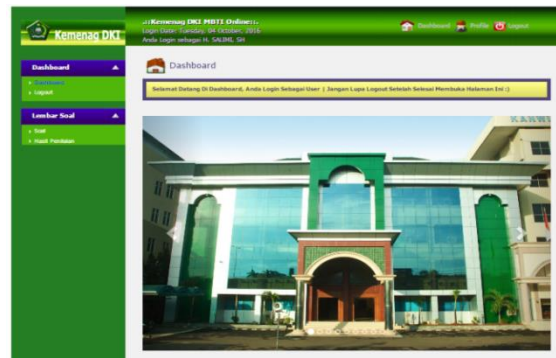
Gambar 4.11 Deployment Diagram

5. Interface

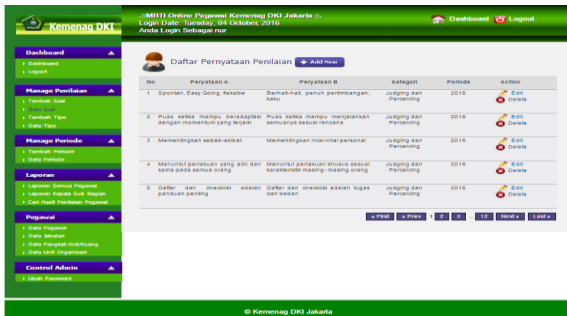
Berikutini adalah *interface* dari system informasi penilaian kinerja menggunakan metode *psychological appraisal*.



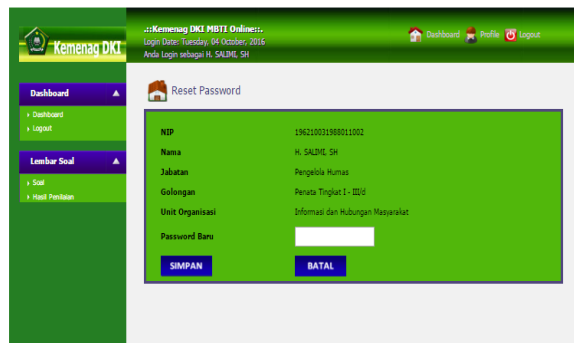
Gambar 4.13 Login Interface



Gambar 4.77 Home Pegawai



Gambar 4.44 Data Soal



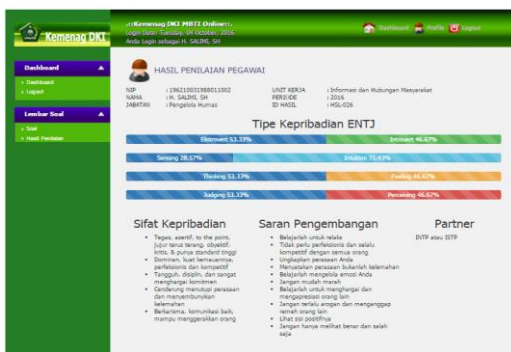
Gambar 4.8 Profile User



Gambar 4.55 Form Penilaian



Gambar 4.9 Laporan Penilaian



Gambar 4.66 Hasil Penilaian

6. Implementasi

4.3.1 Coding

Dalam pembuatan Sistem Informasi Penilaian Kinerja ini bahasa pemrograman yang digunakan adalah bahasa pemrograman PHP sedangkan database yang digunakan adalah MySQL.

4.3.2 Black Box Testing

Pada tahap ini dilakukan pengujian pada Sistem Informasi Penilaian Kinerja. Pengujian yang dilakukan menggunakan metode *black box testing*. Pengujian ini digunakan untuk mengamati program apakah sistem telah menerima *input*, memproses dan apakah *output* yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan atau tidak

V. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam melakukan proses penilaian kepribadian sebagai pelengkap dari metode penilaian yang sudah ada pada Kantor Kementerian Agama DKI Jakarta yang dilakukan oleh sub bagian Organisasi dan Tata Laksana telah dapat dilakukan dengan mudah menggunakan sistem.
2. Sistem dapat menampilkan deskripsi hasil penilaian kepribadian yang dilakukan, saran pengembangan bagi pegawai yang dapat digunakan sebagai bahan evaluasi pegawai. Terdapat pula saran partner yang cocok sebagai bahan pertimbangan atasan dalam memilih tim atau partner yang pas bagi pegawainya
3. Sistem yang dibuat digunakan untuk melakukan penilaian kepribadian menggunakan metode *Psychological Appraisal* dengan MBTI sebagai *Toolsnya* sehingga atasan dapat menggunakannya sebagai acuan dalam pengambilan keputusan
1. Sistem penilaian kepribadian dapat diintegrasikan dengan sistem penilaian yang sudah ada
2. Sistem penilaian kepribadian ini kedepannya diharapkan dapat dilengkapi dengan fitur hasil interview agar dapat mengetahui secara lebih baik potensi yang dimiliki karyawan.
3. Sistem penilaian dengan metode *psychological appraisal* ini diharapkan dapat dilengkapi dengan bentuk tes psikologi lainnya
4. Diharapkan kedepannya sistem ini memiliki *even history user* untuk dapat mengetahui aktivitas pengguna.

DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Hardcastle, E. (2011). *Business Information System*. Bookboon.com.
- [2]. Nawawi, H. (2006). *Nawawi Hadari.2006.Evaluasi Dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri.Yogyakarta*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- [3]. Marakas, M. G. (2006). *System Analysis Design*. New York: McGraw-Hill.

5.2 Saran

Pada sistem yang telah di rancang masih terdapat beberapa kekurangan serta keterbatasan, maka dari itu ada beberapa hal yang perlu dikembangkan agar menjadi lebih baik. Antara lain sebagai berikut: