

Penerapan Metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* Pada Sistem Informasi E-Kinerja Pegawai

Cahyaning Arum Sukma¹⁾, Eko Purwanto²⁾, Hanifah Permatasari³⁾

Program Studi Sistem Informasi, Universitas Duta Bangsa
Jl. Bhayangkara 55 Surakarta

¹cahyaningarum03004@gmail.com, ²eko_purwanto@udb.ac.id, ³hanifah_permatasari@udb.ac.id

Abstrak

Polanharjo adalah salah satu kecamatan yang berada di kabupaten Klaten Provinsi Jawa Tengah. Penilaian kinerja pegawai pada kecamatan Polanharjo masih dilakukan secara manual yaitu dengan pengumpulan berkas secara langsung dan hasilnya ditulis manual di dokumen yang tersedia. Pada penelitian penulis memberikan solusi dalam penilaian kinerja pegawai di kecamatan polanharjo yaitu dengan menerapkan sistem informasi dalam memberikan penilaian kepada pegawai. Penelitian ini menggunakan metode observasi secara langsung untuk mendapatkan data mengenai penilaian kinerja pegawai di Kecamatan Polanharjo. Metode pengembangan sistem yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode metode prototype. Implementasi system menggunakan adalah bahasa pemrograman PHP dan basis data MySQL. Metode penilaian kinerja pegawai dalam penelitian ini menggunakan metode *behaviorally anchor rating scale*. Pengujian sistem informasi penilaian kinerja pegawai melalui pengujian *black box*, sedangkan pengujian pengguna dengan menyebarkan kuisioner dan memperoleh nilai 82,2% dengan kesimpulan sistem tersebut dapat diterima oleh pegawai.

Kata kunci: Sistem, Informasi, Penilaian, Kinerja, Pegawai

Abstract

Polanharjo is one of the sub-districts in Klaten district, Central Java province. Employee performance appraisal in Polanharjo sub-district is still done manually, namely by collecting files directly and the results are written manually in available documents. This study uses direct observation method to obtain data regarding employee performance appraisal in Polanharjo District. The system development method used in this research is the prototype method. Implementation of the system using the PHP programming language and MySQL database. The method of evaluating employee performance in this study uses the behaviorally anchor rating scale method. Testing the information system for evaluating employee performance through black box testing, while testing users by distributing questionnaires and obtaining a value of 82.2% with the conclusion that the system can be accepted by employees.

Keywords: System, Information, Appraisal, Performance, Employees

1. PENDAHULUAN

Polanharjo adalah salah satu kecamatan yang berada di Kabupaten Klaten Provinsi Jawa Tengah. Proses penilaian kinerja pegawai yang dilakukan di Kecamatan Polanharjo masih dilakukan secara manual yaitu dengan pengumpulan berkas secara langsung dan hasilnya ditulis manual di dokumen yang tersedia. Penelitian penulis mencoba memberikan solusi dalam proses penilaian kinerja pegawai di Kecamatan

Polanharjo sehingga diharapkan dengan sistem informasi penilaian kinerja pegawai pada proses dapat menjadi solusi dan membantu dalam proses penilaian kinerja pegawai di Kecamatan Polanharjo.

Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai berbasis web ini digunakan di Kecamatan Polanharjo untuk membantu camat dalam proses penilaian kinerja pegawai yang ada di Kecamatan Polanhajo. Sistem penilaian kinerja pegawai ini menggunakan metode

Behaviorally Anchor Rating Scale. Metode ini memiliki *anchor* atau skala yang nanti akan menggambarkan secara spesifik tentang kinerja yang baik dan buruk. Karakteristik yang dipakai dalam proses penilaian kinerja pegawai adalah aktivitas yang mendukung dalam melakukan penilaian kinerja pegawai.

Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai diharapkan dapat membantu pada tim penilai di Kecamatan Polanharjo serta dapat menghasilkan laporan penilaian kinerja pegawai yang sesuai dengan kriteria dari camat.

2. TINJAUAN PUSTAKA

E-kinerja adalah suatu aplikasi khusus untuk membantu dalam proses penilaian kinerja pegawai secara *real time* dan langsung dengan cara memasukkan informasi mengenai data kerja harian pegawai setelah mendapat persetujuan dari atasan. Laporan hasil kerja pegawai dapat dilihat secara online setelah mendapat persetujuan dari atasan. Informasi yang ditampilkan dapat berupa jumlah nominal dari tarif tunjangan yang diterima pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka perlu dukungan sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi, serta dengan melakukan perbaikan sistem, meningkatkan tunjangan, memberikan informasi serta pelayanan yang baik, meningkatkan efektifitas serta efisiensi sesuai dengan prosedur yang ditetapkan atau standar operasional prosedur. Munculnya inovasi-inovasi terbaru di bidang pelayanan publik yang diciptakan guna memberi kesejahteraan masyarakat (Mukti et al., 2019). Menurut (Harahap & Perdana, 2021) sistem penilaian kinerja pegawai dengan menggunakan desain yang lebih mudah dipahami. Menurut (Kustiadi, 2018) sistem penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan penggabungan parameter indikator kinerja pegawai. Menurut (Musa, 2020) sistem penilaian kinerja pegawai yang dapat dilakukan dengan cara pemetaan *flowchart* dan menghitung jumlah *edge* dan *node*. Metode *behaviorally anchor rating scale* merupakan suatu metode dalam penilaian dengan fokus pada kombinasi insiden kritis dan peringkat dengan menggunakan skala yang menggambarkan secara spesifik tentang kinerja yang baik dan buruk. Metode sebagai solusi yang tepat pada proses penilaian

pegawai. Hal ini disebabkan metode ini sangat akurat dalam menilai perilaku kerja setiap karyawan. (Sari & Mardalena, 2021). Metode penilaian kinerja dengan model *Behaviorally Anchor Rating Scale* adalah suatu metode dengan penggabungan pendekatan perilaku kerja dengan sifat pribadi yang bersifat objektif. Metode ini terdiri atas suatu seri, 5 hingga 10 skala perilaku vertikal untuk setiap indikator kinerja. Untuk setiap dimensi, disusun 5 hingga 10 *Anchor* (Kustiadi, 2018).

3. METODE PENELITIAN

a. Pengumpulan Data

1) Pengamatan Langsung

Pengamatan yang dilakukan di Kantor Kecamatan Polanharjo dengan melibatkan koordinasi dengan Camat Polanharjo.

2) Interview atau Wawancara

Wawancara yang dilakukan dengan Camat Polanharjo meliputi aturan-aturan penilaian kinerja yang akan diterapkan di dalam e-kinerja pegawai.

3) Studi Pustaka

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data-data dengan cara mencari jurnal, buku atau studi literatur yang bersangkutan dengan sistem informasi ini.

b. Pengembangan Sistem

Pengembangan sistem yang dilakukan penulis terdiri dari empat tahap yaitu tahap *requirement analysis and definition*, tahap *user interface prototyping*, tahap *architecture & component design and prototyping*, dan tahap *implementation and system testing*.

1) Tahap *requirement analysis and definition*.

Penulis melakukan analisis masalah yang ada pada Kecamatan Polanharjo yang berkaitan dengan proses penilaian kinerja pegawai. Penulis melakukan studi literatur, wawancara dan observasi secara langsung di Kecamatan Polanharjo. Penulis melakukan analisis kebutuhan yang berkaitan dengan sistem penilaian kinerja pegawai.

2) Tahap *user interface prototyping*.

Penulis melakukan identifikasi terhadap kebutuhan sistem penilaian kinerja pegawai di Kecamatan Polanharjo. Penulis melakukan pembuatan *user interface prototype* sesuai

dengan hasil analisis kebutuhan yang sudah dilakukan sebelumnya. Pembuatan *user interface prototype* berisi tampilan dan interaksi aplikasi yang akan dibangun.

3) Tahap *architecture & componentdesign and prototyping*.

Penulis melakukan desain dan prototipe arsitektur serta komponen aplikasi yang akan dibangun. Desain dan prototipe arsitektur sebagai acuan dalam membangun aplikasi sistem penilaian kinerja pegawai.

4) Tahap *implementation and system testing*.

Penulis melakukan pengujian sistem yang telah dibuat. Pengujian sistem ini dilakukan untuk mendapatkan kualitas dari sistem yang telah dibuat.

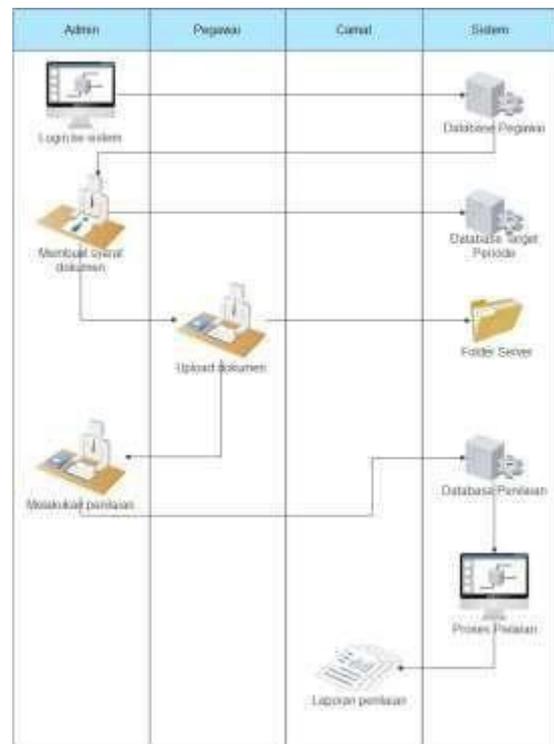
4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan analisis disini dengan menggunakan metode PIECES (*Performance, Information, Economic, Control, Efficiency, dan Service*) untuk menunjukkan kelemahan – kelemahan sistem yang berjalan serta memberikan solusi untuk pengembangan sistem berikutnya.

Tabel 1. Analisis Kelemahan Sistem

Indikator	Sistem Lama	Sistem yang dikembangkan
<i>Performance</i>	Sistem penilaian menggunakan cetakan syarat-syarat pengumpulan berkas dokumen pendukung.	Sistem penilaian dengan pengumpulan berkas secara online, dan penilai hanya memberi skor pada berkas tersebut.
<i>Information</i>	Camat memperoleh informasi dari penilaian harus menunggu proses penilaian dari admin.	Camat dapat langsung memperoleh hasil penilaian pegawai dengan mengakses <i>website</i> tersebut.
<i>Economic</i>	Biaya pengeluaran untuk pembelian kertas cetakan syarat dokumen cukup banyak serta biaya untuk fotocopy berkas pendukung juga membebani pegawai.	Admin membuat persyaratan dokumen secara online di <i>website</i> tersebut dan pegawai dalam mengumpulkan dokumen dengan scan dokumen tersebut dan upload secara online.

<i>Control</i>	Dalam mengumpulkan dokumen sesuai syarat harus menunggu pencetakan syarat dari admin.	Informasi tentang syarat dokumen bisa langsung diakses dan pengumpulannya dilakukan online.
<i>Efficiency</i>	Sistem dinilai kurang efisien dalam pencetakan syarat, penilaian, dan pengumpulan dokumen.	Memberikan efisiensi dalam pembuatan syarat dokumen, penilaian, dan pengumpulan dokumen pendukung
<i>Service</i>	Pencetakan syarat dokumen pendukung memerlukan waktu.	Pembuatan syarat pengumpulan dokumen pendukung dilakukan langsung secara online.



Gambar 1. Workflow Sistem Yang Dikembangkan

Sistem dimulai dari akses login admin ke sistem, lalu admin membuat syarat-syarat

dokumen yang harus dikumpulkan, periode penilaian, dan nilai target yang dibutuhkan untuk perhitungannya. Pegawai melakukan unggahan dokumen ke sistem untuk penilaian sesuai syarat-syarat yang telah dibuat admin.

Selanjutnya admin melakukan penilaian terhadap berkas-berkas yang telah diunggah ke sistem dengan memberi skor pada masing-masing berkas. Sistem menghitung penilaian berdasarkan target yang dibuat admin serta skor dokumen yang telah diisi admin sebelumnya. Setelah menghitung penilaian, sistem akan memberikan hasil penilaian tersebut kepada akses Camat dengan bentuk file PDF.

Proses penilaian yang dipakai disini adalah dengan metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* (BARS) dimana rumusnya adalah sebagai berikut:

$$\text{Kuantitas} = \frac{\text{Nilai yang diperoleh}}{\text{Target Nilai}} \times 100$$

$$\text{Kualitas} = \frac{\text{Nilai yang diperoleh}}{\text{Target Nilai}} \times 100$$

$$\text{Waktu} = \frac{1,76 \times \text{Target Waktu} - \text{Realisasi Waktu}}{\text{Target Waktu}} \times 100$$

$$\text{Biaya} = \frac{\text{Nilai yang diperoleh}}{\text{Target Nilai}} \times 100$$

$$\text{Total} = \frac{\text{Kuantitas} + \text{Kualitas} + \text{Waktu} + \text{Biaya}}{4}$$

Contoh perhitungan:

$$\text{Kuantitas} = \frac{80}{75} \times 100 = 106,66$$

$$\text{Kualitas} = \frac{80}{75} \times 100 = 106,66$$

$$\text{Waktu} = \frac{1,76 \times 60 - 60}{60} \times 100 = 76$$

$$\text{Biaya} = \frac{80}{80} \times 100 = 100$$

$$\text{Total} = \frac{106,66 + 106,66 + 76 + 100}{4} = 97,33$$



Gambar 2. Use case diagram Sistem E-Kinerja Pegawai

Pada sistem terdapat akses untuk mendata pegawai, membuat syarat dokumen, membuat target penilaian, memberi skor penilaian, melihat data pribadi pegawai, melihat syarat dokumen, mengunggah dokumen, dan melihat laporan penilaian.

Admin memperoleh akses untuk mendata pegawai, membuat syarat dokumen, membuat target penilaian, dan memberi skor penilaian. Pegawai memperoleh akses untuk melihat data pribadi pegawai, melihat syarat dokumen, dan mengunggah dokumen. Camat memperoleh akses untuk melihat laporan penilaian.

Pengujian sistem ini untuk mengetahui kesalahan dalam Bahasa pemrograman (*language error*), kesalahan waktu proses (*runtime error*), dan kesalahan logika (*logical error*). Proses pengujian yang dilakukan dengan metode *black box*. Proses pengujian *black box* merupakan suatu pengujian yang dilakukan hanya mengamati hasil eksekusi melalui data uji dan memeriksa fungsional dari perangkat lunak.

5. PENUTUP

Berdasarkan analisis terhadap sistem yang telah berjalan pengumuman tentang periode masih menggunakan papan pengumuman, serta untuk pengumpulan berkasnya masih secara manual dengan pengumpulan berkas *hardfile* ke admin. Tahapan perancangan sistem dalam pembuatan aplikasi *e-kinerja* pegawai dengan metode *behaviorally anchor rating scale* yang terdiri menu – menu data jabatan, data pegawai, data periode, data penilaian, serta laporan penilaian menggunakan bahasa pemrograman PHP dan menggunakan *database* MySQL. Aplikasi *e-kinerja* pegawai dengan metode *behaviorally anchor rating scale* telah dilakukan pengujian *black box* pada sistem tersebut dengan menghasilkan kesimpulan berhasil sehingga sistem tersebut layak digunakan. Dari hasil pengujian ke pengguna dengan metode kuisisioner berhasil mendapatkan nilai 82,2%, sehingga sistem tersebut layak diterapkan di kecamatan Polanharjo untuk penilaian berikutnya.

6. REFERENSI

- Harahap, A. L., & Perdana, S. (2021). Analisis penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan metode Behaviorally Anchore Rating Scale BARS dan Management By Objectives MBO Di CV Brilliant. *IKRA-ITH HUMANIORA: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 5(3), 18–26.
- Kustiadi, O. (2018). Perancangan Penilaian Kinerja Dengan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale Di Pt. Zeno Alumi Indonesia. *Jurnal Inkofar*, 1(1), 68–78.
<https://doi.org/10.46846/jurnalinkofar.v1i1.57>
- Mukti, D. R., Lelly Hana Setyanti, S. W., & Farida, L. (2019). Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 6(2), 175.
<https://doi.org/10.19184/ejeba.v6i2.11166>
- Musa, O. (2020). Sistem Informasi Kepegawaian Berbasis Website pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan. *Jurnal Teknologi Informasi Indonesia (JTII)*, 5(2), 9–15.
<https://doi.org/10.30869/jtii.v5i2.641>
- Sari, N., & Mardalena, E. (2021). Penilaian Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale. *Jurnal Manajemen Bisnis Unbara*, 2(1), 36–46.