

INDIKATOR PADA KINERJA, PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN DI LINGKUNGAN KERJA

Wina Paul

Sekolah Tinggi Agama Islam Sabili Bandung, Indonesia
austriapaul79@gmail.com

ABSTRAK

Abstrak: Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menganalisis kinerja dan prestasi kerja serta dampaknya terhadap penentuan jabatan (promosi) jabatan pegawai di DPD PKS Kota Cimahi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, dimana penulis mencoba memberikan gambaran secara detail dan menyeluruh tentang penilaian kinerja dan prestasi pegawai dan dampaknya terhadap penentuan jabatan (promosi jabatan) di DPD PKS Kota Cimahi. Sumber data diperoleh dari studi literatur, observasi dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian prestasi kinerja adalah suatu proses penilaian yang dilakukan pimpinan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawannya. DPD PKS Kota Cimahi merupakan salah satu Partai Politik yang diakui Undang-undang yang menerapkan Sistem Pengelolaan Kantor berbasis kinerja karyawan untuk tujuan promosi jabatan ataupun pemilihan karyawan berprestasi. Untuk membantu Pimpinan Partai dalam proses penilaian kinerja karyawan, maka sangat penting dibangun sebuah sistem penilaian kinerja. Penerapan Sistem Pendukung Keputusan (SPK) terkomputerisasi yang mampu membantu proses penilaian kinerja Karyawan. SPK ini selain mempunyai kelebihan kepada efisiensi waktu dan mudah dipraktikkan, Sistem Pendukung Keputusan (APK) ini dapat diakses dengan mudah, kapan dan dimanapun karena aplikasi ini berbasis ponsel, SPK ini juga ada kelemahannya dilihat dari tingkat akurasi terhadap data hasil olahan sistem karena data inputnya ditentukan oleh kejujuran dari karyawannya dalam mengisi lembar kerja. Monitoring terhadap data input menjadi penting dan harus dilakukan secara berkala guna mencegah kegagalan dalam mengisi lembar kerja.

Kata Kunci: Penilaian Kinerja, Prestasi Kerja, Promosi Jabatan

Abstract: This research was conducted aiming to analyze performance and work performance and its impact on determination positions (promotions) for employee positions in the DPD PKS Kota Cimahi. This study uses a descriptive qualitative method, in which the author tries to provide a detailed and comprehensive picture of employee performance appraisal and its impact on position determination (position promotion) in the DPD PKS Cimahi City. Sources of data obtained from literature studies, observations and interviews. The results of the study show that performance appraisal is an assessment process that is carried out systematically by the leadership based on the work assigned to them by his employees. DPD PKS Cimahi City is one of the political parties recognized by law that implements an employee performance-based office management system for the purpose of promotion or selection of outstanding employees. To assist Party Leaders in the process of evaluating employee performance, it is very important to build a performance appraisal system. Implementation of a computerized Decision Support System (SPK) that is capable of assisting the employee performance appraisal process. This SPK besides having advantages to efficiency time and easy to practice, this Decision Support System (APK) can be accessed easily, anytime and anywhere because this application is mobile-based, this DSS also has weaknesses seen from the level of accuracy of the data processed by the system because the input data is determined by the honesty of its employees in filling out worksheets. Monitoring of input data is important and must be done periodically to prevent failure in filling out worksheets.

Keywords: Performance Appraisal, Job Achievement, Position Promotion

Article History:

Received: 03-11-2019

Revised : 03-12-2019

Accepted: 12-01-2020

Online : 19-01-2020

A. LATAR BELAKANG

Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan Sumber Daya Manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kerja. DPD PKS Cimahi memiliki karyawan dengan latar belakang pendidikan yang berbeda-beda, sehingga pada saat melakukan proses evaluasi (penilaian) kinerja karyawan memerlukan prosedur yang baku dalam menetapkan persyaratan bagi seorang karyawan untuk mendapatkan kenaikan jabatan maupun tunjangan prestasi.

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia (MSDM) (Arifudin, 2020). Menurut (Hasibuan, 2016) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Peranan manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam suatu perusahaan sangatlah penting. Manusia merupakan pengelola faktor produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, peralatan dan lainnya untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa) (Sudirman, 2020). Lebih lanjut menurut (Fasa, 2020) bahwa semua potensi sumber daya manusia (SDM) tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Betapa majunya pun teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadai bahan, jika tanpa sumber daya manusia (SDM) sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Oleh karena itu dengan adanya promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dalam sejarahnya yang panjang, memang hanya manusia saja yang telah membuktikan kesanggupannya dalam memadukan beberapa macam sumber daya untuk meningkatkan kualitas hidupnya menjadi makhluk berbudaya tinggi. Sumber-sumber daya itu adalah sumber daya alam (*natural resource*), sumber daya manusia (*human resource*), dan teknologi.

Pada dasarnya tujuan manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah menyediakan tenaga kerja yang efektif bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut (Febrianty, 2020) bahwa dalam proses pencapaian suatu tujuan, maka manajemen personalia mempelajari bagaimana memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi dan mempertahankan tenaga kerja dalam baik jumlah dan tipe yang tepat. Manajemen personalia dapat berhasil bila mampu menyediakan tenaga kerja yang berkompeten untuk melaksanakan pekerjaan yang harus dilakukan.

Penilaian kinerja karyawan DPD PKS Kota Cimahi didasarkan pada kompetensi yang terdiri dari 4 (empat) kriteria yaitu kedisiplinan, prestasi kerja, tanggung jawab dan kompetensi bidang. Beberapa masalah yang terjadi dalam proses penilaian kinerja karyawan diantaranya adalah subyektifitas pengambilan keputusan akan terasa terutama jika beberapa karyawan yang ada memiliki kemampuan (dan beberapa pertimbangan

lain) yang tidak jauh berbeda. Masalah yang muncul saat ini adalah terjadi penilaian kinerja yang tidak obyektif yaitu adanya karyawan yang langsung mendapatkan promosi untuk kenaikan jabatan. Penilaian hanya berdasarkan pada kriteria pertama saja, sedangkan kriteria yang lain kurang menjadi pertimbangan.

Menurut (Mangkunegara, 2014) mengatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat lain Amstron dan Baron dalam (Damayanti, 2020) bahwa Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kotler dalam (Sofyan, 2020) mengatakan kepuasan konsumen adalah perasaan konsumen, baik berupa kesenangan maupun ketidakpuasan yang timbul dari membandingkan sebuah produk dengan harapan konsumen atas produk tersebut. Dari teori-teori di atas maka dapat kita ketahui bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan dari karyawan dalam mencapai kegiatan yang dilakukan oleh karyawan tersebut untuk mewujudkan tujuan, visi dan misi suatu organisasi. Maka dari itu peneliti mengambil kesimpulan bahwa pengertian kinerja adalah sebuah hasil kerja dari seorang karyawan dalam sebuah proses atau pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam suatu periode tertentu yang dapat berpengaruh terhadap pencapaian sebuah organisasi tertentu.

Bernardin dan Russel dalam (Sutrisno, 2016) prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya, pengertian pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuanketentuan yang ada di dalam pekerjaan. Lebih lanjut menurut (Dharma, 2018) mendefinisikan prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, dikerjakan dengan skill, kemampuan yang dimiliki. Prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses dan ketentuan dalam pekerjaan.

Promosi terjadi apabila seseorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan level. Promosi akan memberikan status sosial, wewenang tanggung jawab, serta penghasilan yang semakin besar bagi karyawan. Promosi harus memberikan informasi tentang asas-asas, dasar-dasar, jenis-jenis, dan syarat-syarat karyawan yang akan dipromosikan dalam perusahaan yang bersangkutan. Program promosi harus diinformasikan secara terbuka baik asas, dasar, jenis, persyaratan, maupun metode penilaian karyawan yang akan dilakukan dalam perusahaan (Rivai, 2009). Menurut Menurut Edwin B. Flipo dalam (Asri, 2014) bahwa promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan kejabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji, upah dan lainnya walaupun tidak selalu demikian. Lebih lanjut (Puspitaningrum, 2014) mengemukakan dalam mempromosikan karyawan, harus sudah mempunyai syarat-syarat tertentu yang telah direncanakan dan dituangkan dalam program promosi perusahaan. Syarat-syarat promosi harus diinformasikan ke semua karyawan, agar mereka mengetahui secara jelas. Hal ini penting untuk memotivasi karyawan berusaha mencapai syarat-syarat promosi tersebut.

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) merupakan sistem informasi interaktif yang menyediakan informasi, pemodelan, dan rekapitulasi data berupa bagan dan grafik dengan menggunakan aplikasi yang terhubung dengan internet, sehingga dapat dipantau secara realtime. SPK ini dimaksudkan sebagai alat pendukung secara *computerize* yang disajikan kepada pimpinan atau manajemen untuk pertimbangan dalam mengambil keputusan.

Sistem pendukung keputusan (SPK) menyajikan kepada pengguna satu perangkat alat yang fleksibel dan memiliki kemampuan tinggi untuk analisis data penting. Dengan kata lain, SPK menggabungkan sumber daya intelektual seorang individu dengan kemampuan komputer dalam rangka meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. SPK diartikan sebagai tambahan bagi pimpinan untuk memperluas kapabilitas, namun tidak untuk menggantikan pertimbangan manajemen atau pimpinan dalam pengambilan keputusannya.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian, dengan menerapkan berbagai basis data-data tertulis sesuai tujuan penelitian. Untuk itu peneliti mengambil judul “Indikator Pada Kinerja, Penilaian Prestasi Kerja Dan Promosi Jabatan Di Lingkungan Kerja di DPD PKS Kota Cimahi”.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini berusaha untuk menganalisis dan mendeskripsikan Indikator Pada Kinerja, Penilaian Prestasi Kerja Dan Promosi Jabatan Di Lingkungan Kerja di DPD PKS Kota Cimahi. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah berupa metode deskriptif analisis. Menurut (Arifudin, 2019) bahwa deskriptif analisis adalah penelaahan secara empiris yang menyelidiki suatu gejala atau fenomena khusus dalam latar kehidupan nyata. Hasil penelitian ini dikumpulkan dengan data primer dan data skunder.

Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor dalam (Arifudin, 2018) menyatakan pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Menurut (Rahayu, 2020) bahwa caranya dengan mentranskripsikan data, kemudian pengkodean pada catatan-catatan yang ada di lapangan dan diinterpretasikan data tersebut untuk memperoleh kesimpulan.

Penentuan teknik pengumpulan data yang tepat sangat menentukan kebenaran ilmiah suatu penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi, Wawancara dan Dokumentasi.

Observasi adalah bagian dari proses penelitian secara langsung terhadap fenomena-fenomena yang hendak diteliti (Juhadi, 2020). Dengan metode ini, peneliti dapat melihat dan merasakan secara langsung suasana dan kondisi subyek penelitian (Wahrudin, 2020). Hal-hal yang diamati dalam penelitian ini adalah tentang Indikator Pada Kinerja, Penilaian Prestasi Kerja Dan Promosi Jabatan Di Lingkungan Kerja di DPD PKS Kota Cimahi.

Teknik wawancara dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur, yaitu wawancara yang dilakukan dengan menggunakan berbagai pedoman baku yang telah ditetapkan, pertanyaan disusun sesuai dengan kebutuhan informasi dan setiap

pertanyaan yang diperlukan dalam mengungkap setiap data-data empiris (Tanjung, 2019).

Dokumentasi adalah salah satu teknik pengumpulan data melalui dokumen atau catatan-catatan tertulis yang ada (Tanjung, 2020). Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang berarti barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis, seperti buku-buku, majalah, notula rapat, dan catatan harian. Menurut Moleong dalam (Juhji, 2020) bahwa metode dokumentasi adalah cara pengumpulan informasi atau data-data melalui pengujian arsip dan dokumen-dokumen. Strategi dokumentasi juga merupakan teknik pengumpulan data yang diajukan kepada subyek penelitian. Metode pengumpulan data dengan menggunakan metode dokumentasi ini dilakukan untuk mendapatkan data tentang keadaan lembaga (obyek penelitian) yaitu Indikator Pada Kinerja, Penilaian Prestasi Kerja Dan Promosi Jabatan Di Lingkungan Kerja di DPD PKS Kota Cimahi.

Menurut Muhadjir dalam (Marantika, 2020) menyatakan bahwa analisis data merupakan kegiatan melakukan, mencari dan menyusun catatan temuan secara sistematis melalui pengamatan dan wawancara sehingga peneliti fokus terhadap penelitian yang dikajinya. Setelah itu, menjadikan sebuah bahan temuan untuk orang lain, mengedit, mengklasifikasi, dan menyajikannya.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Karyawan dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya untuk mencapai atau melebihi standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Riva'i dalam (Kasdi, 2020) mendefinisikan metode penilaian kinerja karyawan digunakan dua metode, metode penilaian berorientasi masa lalu dan masa depan.

a. Metode Penilaian Berorientasi Masa Lalu

Metode penilaian berorientasi masa lalu ini melakukan perbandingan prestasi kerja seseorang dengan karyawan lain yang menyelenggarakan kegiatan sejenis diantaranya : Skala Peringkat (*Rating Scale*), Daftar Pertanyaan (*checklist*), Metode Dengan Pilihan Terarah (*forced choice method*), Metode Peristiwa Kritis (*critical incident method*), Metode Catatan Prestasi, Skala Peringkat Dikaitkan Dengan Tingkah Laku, Metode Peninjauan Lapangan (*Field Review Method*), dan Tes Observasi Prestasi Kerja (*Performance Test and Observation*).

b. Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan

Dalam Hartatik (2019:129) Metode penilaian masa depan yaitu seorang pegawai akan dapat realistis menentukan rencana karirnya serta memilih teknik pengembangan yang cocok baginya, diantaranya Penilaian Diri Sendiri (*self Appraisal*), Manajemen Berdasarkan Sasaran (*Management By Objective*), Penilaian Secara Psikologis, dan Pusat Penilaian.

Proses penilaian kinerja yang dilakukan pada DPD PKS kota Cimahi menggunakan Aplikasi pendukung kinerja yang disebut dengan SPK adapun proses penggunaan diawali dengan Proses penyajian data input ke dalam Sistem Pendukung Keputusan (SPK) diawali dengan memberikan penjelasan kepada karyawan tentang aplikasi yang sudah ditetapkan manajemen melalui ponsel masing-masing karyawan tentang hal-hal

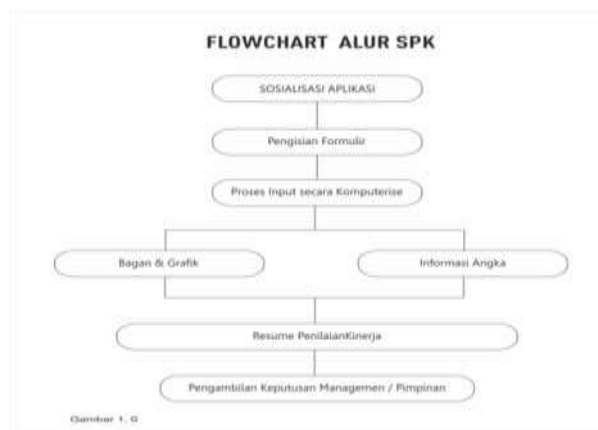
apa saja yang perlu diperhatikan dan kemudian mengisinya sebagai tugas harian karyawan dengan penuh tanggung jawab, dan pihak manajemen bisa memantau secara realtime kondisi karyawan pada saat bertugas harian tersebut, Manajemen langsung bisa mengingatkan jika ada karyawan yang belum melaksanakannya.

Pada bagian isian tugas, Aplikasi tersebut sudah disetting sebelumnya oleh pihak manajemen sesuai untuk kebutuhan yang diperlukan baik untuk data informasi, maupun untuk bahan penilaian kinerja karyawan dan untuk keperluan bahan pertimbangan pimpinan atau manajemen dalam mengambil keputusan.

Pada penelitian berbasis aplikasi ini diikuti oleh 10 orang karyawan Kantor DPD PKS Kota Cimahi dalam kurun waktu 30 hari kerja terhadap 4 faktor penilaian kinerja dan penilaian prestasi yaitu tingkat disiplin kerja, prestasi kerja, tanggung jawab dan kompetensi, dimana ke-4 faktor tersebut dituangkan dalam informasi angka-angka serta modifikasi datanya.

Kemudian dilakukan perhitungan nilai dengan cara membuat matriks penjumlahan tiap baris kriteria dan sub kriteria secara otomatis oleh komputer. Penilaian dilakukan secara proporsional sesuai kebutuhan dengan standard kriteria nilai yang berbeda-beda sebagai contoh Tingkat Kedisiplinan Karyawan Jika nilai diatas 90%, maka dinyatakan konsisten dan bisa diterima, jika tidak maka perlu dilakukan perbaikan, Contoh lain mengetahui tingkat kinerja karyawan bisa dilihat dari sejauh mana karyawan melakukannya setiap hari secara konsisten, Apabila nilai diatas 70%, maka dianggap sudah melaksanakan tugas harian dengan benar, langkah selanjutnya adalah menjalankan program penilaian kinerja karyawan secara menyeluruh.

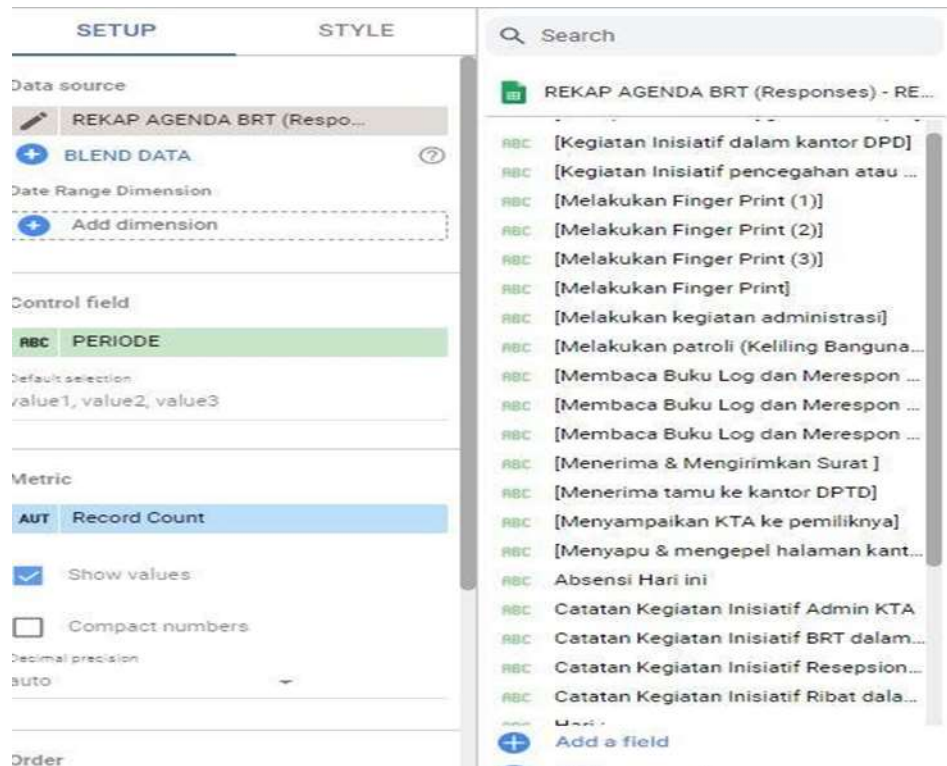
Proses awal pembuatan program Sistem pendukung keputusan (SPK) diawali dengan menggambarkan flowchart Alur sistem penilaian kinerja karyawan dimana pada proses ini, dilakukan tahap demi tahap mulai sosialisasi penggunaan aplikasi kepada karyawan, pengisian lembar tugas harian yang harus diselesaikan oleh karyawan, system kerja komputerisasi menghasilkan bagan dan grafik, sampai akhirnya membuat resume penilaian kinerja disajikan dalam angka-angka. Berikut flowchart Alur SPK penilaian Kinerja Karyawan :



Gambar 1.1 Flowchart Alur SPK

Flowchart Alur Sistem Pendukung Keputusan (SPK) merupakan proses kerja dari sistem penilaian kinerja karyawan dimana proses penilaian ini dimulai dengan melakukan pengisian data yang berhubungan dengan kedisiplinan kerja mulai masuk

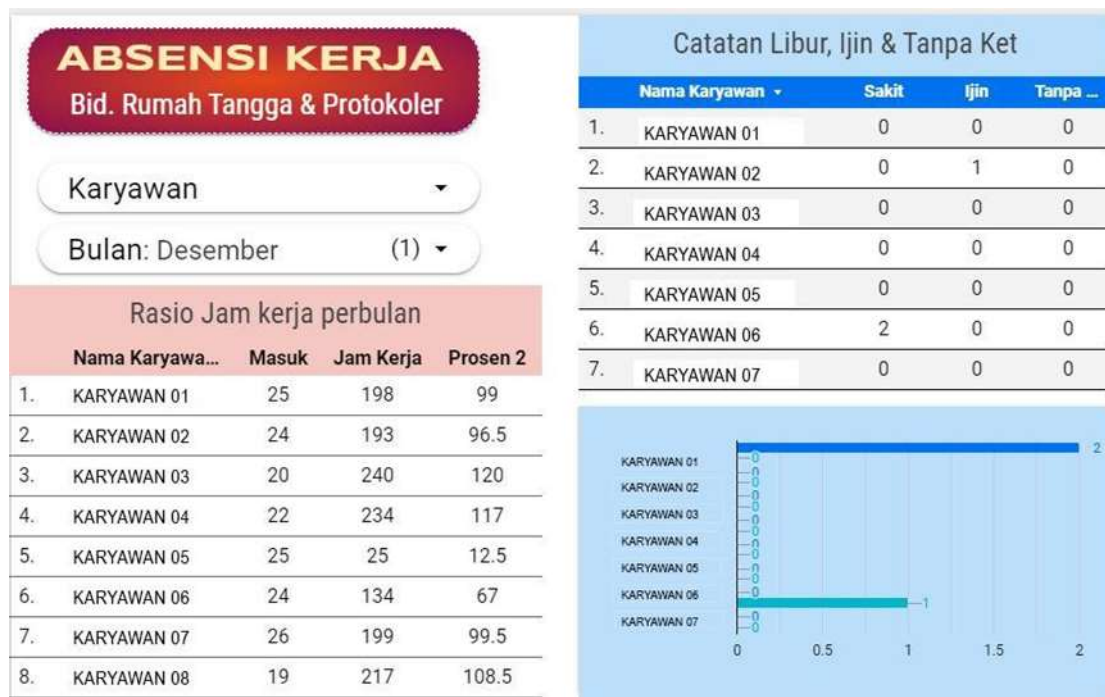
dan pulang kerja, Agenda kerja harian yang harus dikerjakan oleh setiap karyawan, Jenis pekerjaan yang diselesaikan, durasi pengerjaan pekerjaan. data tambahan yang lainnya.



Gambar 1.2 Setup Aplikasi dalam SKP

Pada tahapan ini sebelum melakukan proses input data, terlebih dahulu dilakukan pengaturan atau setup, kinerja karyawan apa saja yang akan di ukur dalam system, pada gambar 1.2 menunjukkan bahwa pekerjaan standard harian yang harus dikerjakan oleh karyawan sesuai dengan posisinya. Sehingga pengukuran akan objektif sesuai dengan dengan keahlian masing-masing karyawan dengan cara mengfilter posisi karyawan yang bersangkutan pada bagian bagan di aplikasi looker studio.

Semua data yang diisikan masuk ke system drive server yang terhubung dengan internet, kemudian data-data yang masuk akan diolah melalui aplikasi crack on yang nantinya akan diproses secara otomatis, menghasilkan data hasil olahan dalam bentuk table, bagan dan grafik. Untuk menampilkan data hasil olahan bisa menggunakan aplikasi looker studio sebagai aplikasi pendukung dalam menyajikan tampilan fitur sehingga mudah dibaca dan difahami. Data-data hasil olahan dalam bentuk bagan dan grafik merupakan hasil akhir dari proses System Pendukung Keputusan yang akan disajikan kepada manajemen atau pimpinan sebagai bahan untuk untuk mengambil suatu keputusan.



Gambar 1.3 Data Hasil Olahan Berupa Bagan Dan Grafik

Dari keterangan sample bagan diatas diketahui bahwa di bulan desember karyawan 03, 04 dan karyawan 08 ditampilkan dan diketahui adanya kelebihan jam kerja dari standard yang ditetapkan oleh manajemen sementara karyawan 05 dan 06 diketahui kekurangan jam kerja yang seharusnya 100% standard. Pada bagian catatan libur dan ijin, diketahui karyawan 02 melakukan ijin tidak masuk kerja karena keperluan keluarga dan karyawan 06 tidak masuk karena sakit.

Pada penelitian Sistem Pendukung Keputusan (SPK) ini akan diujicobakan seberapa akurat dan efisiensi pada pemenuhan kebutuhan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya dalam memberikan sajian data informasi tentang Kinerja Karyawan disuatu instansi atau organisasi. Dari mulai penjelasan tentang seberapa penting sosialisasi penggunaan aplikasi ini kepada karyawan, cara pengisian lembar kerja, proses kerja aplikasi sampai data informasi hasil olahan SPK secara otomatis berupa bagan dan grafik dan terakhir kemudian disajikan dalam bentuk poin-poin rekomendasi manajemen kepada pimpinan untuk menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan pimpinan.

Setelah melalui Proses olah data melalui system tadi, yang akhirnya akan menghasilkan data-data informasi adalah berupa urutan perangkikan penilaian Karyawan DPD bobot kriteria dan sub kriteria di dalam penilaian. Dalam hasil perhitungan sistem yang berupa urutan perangkikan terdapat tiga (3) karyawan dengan nilai tertinggi dan 2 (dua) karyawan yang sama, sehingga diperlukan penilaian tambahan dengan menggunakan penilaian kriteria tambahan yang sudah ditambahkan di dalam sistem meliputi penilaian manajemen, komitmen dan kerjasama. Karena faktor tanggungjawab terhadap pekerjaan sudah dituangkan dalam penilaian angka melalui proses input lembaran kerja.

RESUME DATA SPK

Tanggal : ▼	NAMA KARYAWAN	Absensi Hari ini
1. Feb 20, 2023	KARYAWAN 04	Hadir Tepat Waktu
2. Feb 2, 2023	KARYAWAN 02	Libur Rutin
3. Feb 1, 2023	KARYAWAN 03	Hadir Telat di atas 6...
4. Jan 31, 2023	KARYAWAN 01	Hadir Tepat Waktu
5. Jan 31, 2023	KARYAWAN 05	Hadir Tepat Waktu
6. Jan 31, 2023	KARYAWAN 06	Hadir Tepat Waktu
7. Jan 31, 2023	KARYAWAN 07	Hadir Tepat Waktu
8. Jan 31, 2023	KARYAWAN 08	Hadir Tepat Waktu
9. Jan 30, 2023	KARYAWAN 05	Hadir Tepat Waktu
10. Jan 30, 2023	KARYAWAN 02	Hadir Tepat Waktu
11. Jan 30, 2023	KARYAWAN 03	Hadir Telat di atas 6...
12. Jan 30, 2023	KARYAWAN 04	Hadir Tepat Waktu
13. Jan 30, 2023	KARYAWAN 01	Hadir Tepat Waktu
14. Jan 29, 2023	KARYAWAN 06	Hadir Tepat Waktu
15. Jan 29, 2023	KARYAWAN 07	Hadir Tepat Waktu

Catatan DISIPLIN

PERIODE: January (1) ▼

Absensi Hari ini	Jumla...
1. Hadir Tepat Waktu	94
2. Libur Rutin	23
3. Hadir Telat di atas 60 Menit	18
4. Ijin Keperluan Keluarga	1
5. Ijin Keterangan Sakit	1

NAMA KARYAWAN	NILAI...
1. KARYAWAN 05	26
2. KARYAWAN 07	24
3. KARYAWAN 02	24
4. KARYAWAN 01	22
5. KARYAWAN 03	14
6. KARYAWAN 08	13
Grand total	137

Gambar 1.4 Contoh Perangkingan Hasil Olah data SPK, Kriteria Disiplin Waktu Kerja

Hasil dari gambar 1.4 contoh perangkingan pada penilaian kedisiplinan kerja terhadap waktu masuk dan pulang kerja diketahui karyawan 05 memperoleh rangking 1(satu) kemudian dilanjutkan dengan karyawan yang lainnya. Ditampilkan pula dalam hasil akhir perangkingan tersebut, urutan perangkingan penilaian karyawan yang mempunyai nilai sama selain karyawan dengan nilai tertinggi akan ditentukan berdasarkan nilai pada kriteria utamanya sesuai nilai bobot atau nilai prioritas dari masing-masing kriteria kerja. Dalam hal ini urutan prioritas kriteria berdasarkan bobot adalah kedisiplinan, tanggung jawab pekerjaan, prestasi kerja dan kompetensi bidang dan terakhir kerjasama tim.

Untuk memperoleh jawaban terhadap pertanyaan seberapa akurasi data yang dihasilkan dari SPK ini ada sebagai berikut : (1) Bahwa benar tidaknya data informasi yang dihasilkan dari SPK adalah berdasarkan tingkat kejujuran dari karyawannya terhadap lembaran isian yang sudah ditentukan, (2) Bahwa SPK ini hanya membaca algoritma angka-angka yang sudah ditentukan sebelumnya di bagian setup aplikasi (3) Monitoring terhadap data input dilakukan secara manual dan berperiodik sehingga penanganannya dilakukan secara berkala. Sementara notifikasi secara otomatis sebagai pendukung penilaian belum dapat dilakukan pada system ini.

Pengujian SPK ini pada kriteria Kedisiplinan dapat dilakukan dengan perhitungan manual menggunakan excel. Hal ini ditunjukkan pada hasil perbandingan antara sistem dengan perhitungan manual yang memiliki tingkat akurasi mencapai 100%. Pengujian akurasi dilakukan penilaian kinerja terhadap 10 (sepuluh) karyawan baik dilakukan dengan perhitungan sistem komputerize maupun perhitungan manual berupa data pembanding di mesin Finger Print. Proses perangkingan penilaian karyawan juga terdapat kesamaan hasil antara perhitungan sistem dengan perhitungan manual. Dengan hasil demikian sistem dapat menerapkan metode Analytical Hierarchy Proccess dan dapat membantu proses penilaian kinerja dengan baik.

Dalam menjawab pertanyaan penelitian tentang efisiensi hasil olah data secara otomatis dalam hal mengetahui seberapa besar kinerja karyawannya dalam rentang waktu tertentu dapat dilihat dari bagan dan grafik dari Sistem Pendukung Keputusan (SPK) ini, bisa dilihat seberapa cepat proses data input yang masuk terhadap berubahnya data informasi hasil olahan system, dari hasil penelitian penulis bahwa semakin cepat system internet dan kuota ponsel maka semakin cepat pula data informasi yang disajikan. Hal ini dapat mempercepat proses pertimbangan para manajemen atau pimpinan dalam mengambil keputusan seperti memberikan reward atau pinalti terhadap karyawan dalam waktu yang relatif singkat.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas bahwa dapat disimpulkan kinerja dan penilaian prestasi terhadap karyawan di Kantor DPD PKS Kota Cimahi ini, menggunakan Sistem Pendukung Keputusan (SPK) sebuah sistem dari teknologi komputer dan ponsel pintar berbasis internet dengan sumber data inputnya dari 10 (sepuluh) karyawannya yang sudah di *set up* sebelumnya melalui aplikasi ponsel. Pengelolaan data secara otomatis melalui aplikasi, menghasilkan data informasi berupa bagan dan grafik tentang hasil akhir dari proses penilaian kinerja dari karyawannya untuk kemudian disajikan dalam bentuk rekomendasi kepada pihak manajemen atau pimpinan. SPK ini selain mempunyai kelebihan kepada efisiensi waktu dan mudah dipraktikkan, Sistem Pendukung Keputusan (APK) ini dapat diakses dengan mudah, kapan dan dimanapun karena aplikasi ini berbasis ponsel, SPK ini juga ada kelemahannya dilihat dari tingkat akurasi terhadap data hasil olahan sistem karena data inputnya ditentukan oleh kejujuran dari karyawannya dalam mengisi lembar kerja. Monitoring terhadap data input menjadi penting dan harus dilakukan secara berkala guna mencegah kegagalan dalam mengisi lembar kerja.

Adapun saran berdasarkan hasil penelitian ini yakni bahwa SPK ini sebagai alat pendukung untuk menilai seberapa besar tingkat kinerja dari karyawan guna mendapatkan informasi terhadap promosi jabatan ataupun pemilihan karyawan berprestasi bagi manajemen atau pimpinan dalam mengambil keputusan. Sehingga dapat dioptimalkan penggunaannya dalam mendukung proses pekerjaan yang lebih baik.

UCAPAN TERIMA KASIH

1. Pimpinan Sekolah Tinggi Agama Islam Sabili Bandung, yang telah mengizinkan kegiatan penelitian ini sehingga terlaksana dengan baik
2. Ketua LPPM Sekolah Tinggi Agama Islam Sabili Bandung yang telah mengizinkan kegiatan penelitian ini sehingga terlaksana dengan baik.
3. Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Sekolah Tinggi Agama Islam Sabili Bandung yang telah mengizinkan kegiatan penelitian ini sehingga terlaksana dengan baik.

DAFTAR RUJUKAN

- Arifudin, O. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan STIT Rakeyan Santang Karawang. *MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 209–218.

- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. GLOBAL (PT.GM). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190.
- Arifudin, O. (2020). *Manajemen Risiko*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Asri. (2014). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karywan Pada PT.Bank Central Asia Tbk Cabang KCU Thamrin Jakarta Pusat. *Jurnal Serambi Hukum*, 8(2), 285–295.
- Damayanti, F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Bank BRI Syariah Kabupaten Subang. *Islamic Banking: Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 6(1), 35–45.
- Dharma. (2018). *Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fasa, I. (2020). *Eksistensi Bisnis Islami Di Era Revolusi Industri 4.0*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Febrianty, F. (2020). *Kepemimpinan & Prilaku Organisasi Konsep Dan Perkembangan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Juhadi, J. (2020). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Dan Audit Internal Terhadap Pelaksanaan Good Corporate Governance. *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 16(2), 17-32.
- Juhji. (2020). *Manajemen Humas Sekolah*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Kasdi. (2020). Islamic Studies and Local Wisdom at PTKIN in Central Java: Opportunities, Challenges, and Prospects of Pioneering Religious Moderation in Indonesia. *Hikmatuna*, 6(1), 51–62.
- Mangkunegara, P. A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perusahaan*. Jakarta : Rosda.
- Marantika, N. (2020). *Manajemen Humas Sekolah*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Puspitaningrum. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi terhadap Agen pada PT. Asuransi Jiwasraya Branch Office Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*., 17(2), 1–8.
- Rahayu, Y. N. (2020). *Program Linier (Teori Dan Aplikasi)*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sofyan, Y. (2020). Studi Kelayakan Bisnis Telur Asin H-Organik. *Jurnal Ecodemica*, 4(2), 341–352.
- Sudirman, A. (2020). *Prilaku konsumen dan perkembangannya di era digital*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tanjung, R. (2019). Manajemen Pelayanan Prima Dalam Meningkatkan Kepuasan Mahasiswa Terhadap Layanan Pembelajaran (Studi Kasus di STIT Rakeyan Santang Karawang). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(1), 234–242.

- Tanjung, R. (2020). Pengembangan UKM Turubuk Pangsit Makanan Khas Kabupaten Karawang. *Jurnal Karya Abdi Masyarakat*, 4(2), 323–332.
- Wahrudin, U. (2020). Strategi Inovasi Kemasan Dan Perluasan Pemasaran Abon Jantung Pisang Cisaat Makanan Khas Subang Jawa Barat. *Martabe: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), 371–381.