

ANALISIS KINERJA SISTEM KEPEGAWAIAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM TIRTA MOEDAL SEMARANG DENGAN MENGGUNAKAN METODE TRADE DAN SMART SYSTEM

Evelyn Grace Wijaya

Universitas Dian Nuswantoro, Fakultas Ilmu Komputer, Sistem Informasi
Jl. Nakula I, No. 5-11, Semarang, Kode Pos 50131, Telp. (024) 3515261, 3520165
Gracegrace.eg@gmail.com

Abstrak

Data kepegawaian merupakan salah satu asset penting perusahaan salah satunya data gaji pegawai. Hampir semua perusahaan ataupun instansi pemerintah mempunyai data kepegawaian mulai dari golongan, jabatan, besar gaji, cuti dan mutasi. PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM TIRTA MOEDAL (PDAM) merupakan instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang pengadaan air bersih bagi masyarakat seluruh Semarang. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, sistem kepegawaian yang digunakan PDAM kurang berjalan optimal. Karena sistem yang digunakan sering terjadi error, tidak pernah diupdate secara berkala dan juga sering terjadi pengulangan data. Sistem yang kurang berjalan dengan optimal ini membuat pihak administrasi kepegawaian bekerja dua kali untuk menulis ulang data di Ms. Excel maupun menulis manual dibuku, akibatnya menimbulkan kesalahan informasi yang akan keluar, lambatnya pengecekan yang harus dilakukan pegawai PDAM dua kali untuk memastikan data yang akan keluar dan akan melambatkan kinerja pegawai PDAM. Tujuan penelitian ini untuk mengukur kinerja sistem kepegawaian dengan menggunakan metode Training Resource Data Exchange (TRADE) dan metode Strategic Management Analysis and Reporting System (SMART SYSTEM)

Kata Kunci: kinerja sistem, pengukuran kinerja, TRADE, SMART SYSTEM, PDAM

Abstract

Data employee is one of important asset in the company one of which is employee salary data. Almost all of the companies or government agencies have begun staffing data from the section class, appointment, salary, leave and mutation. PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM TIRTA MOEDAL (PDAM) is a government agency that is engaged in the procurement of clean water to the entire community of Semarang. Based of research conducted, the staffing system is not optimal for used. Because the system frequent errors of used, never updated regularly and also frequent repetition of data. System can't running optimally, it makes the work of personnel administration rewrite the data twice in Ms. Excel or writing manuals on books, and result raises an error, cause the staff delay of checking the data, to ensure it come out and it will slow down the performance of employees taps. The purpose of this study was to measure the performance of the staffing system using the method Training Resource Data Exchange (TRADE) and the method of Strategic Management Analysis and Reporting System (SMART SYSTEM)

Keywords : system performance, performance measurement, TRADE, SMART SYSTEM, PDAM

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring perkembangan zaman ini sistem informasi sudah mulai berkembang dengan pesat. Hampir semua aspek kehidupan masyarakat memakai

berbagai teknologi dan sistem untuk mendapatkan data yang akurat, cepat, dan efisien.

Peran dari sistem informasi kepegawaian untuk menganalisa data, menghasilkan data, mengubah data menjadi informasi. PDAM Semarang

merupakan perusahaan milik daerah yang bergerak dibidang pelayanan masyarakat dalam menyediakan air bersih.

PDAM telah menerapkan struktur informasi IT dalam urusan penggajian pegawai. Akan tetapi sistem informasi penggajian belum efektif karena masih banyak masalah yang terjadi yaitu terjadinya penumpukan data, pendataan gaji yang kurang terupdate, kinerja yang kurang optimal dan kurang tanggap dalam melayani pelanggan.

1.2 Rumusan Masalah

bagaimana menganalisa dengan mengukur kinerja sistem kepegawaian pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Moedal Semarang dengan menggunakan metode Training Resource Data Exchange (TRADE) dan Strategic Management Analysis and Reporting System (SMART System).

1.3 Batasan Masalah

Menganalisis kinerja sistem penggajian kepegawaian di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Moedal Semarang dengan menggunakan metode pengukuran kinerja sistem *Training Resource Data Exchange (TRADE)* dan *Strategic Management Analysis and Reporting System (SMART System)*.

1.4 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui ukuran kinerja sistem kepegawaian khususnya penggajian pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Moedal Semarang dengan menggunakan metode Training Resource Data Exchange (TRADE) dan Strategic Management Analysis and Reporting System (SMART System).

2. Landasan Teori

2.1 Konsep Sistem Informasi

Sistem informasi merupakan penerapan sistem di dalam organisasi untuk mendukung informasi yang dibutuhkan. Sistem informasi adalah suatu sistem di dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolah transaksi harian yang mendukung fungsi operasi organisasi yang bersifat manajerial dengan kegiatan strategi dari suatu organisasi untuk dapat menyediakan laporan-laporan yang diperlukan.

2.2 Konsep Kinerja Sistem

Pengukuran Kinerja Sistem (Performance Measurement Systems) adalah suatu kegiatan penetapan, pengumpulan, analisis, pelaporan dan pengambilan keputusan mengenai semua ukuran kinerja dalam sebuah sistem. Dan yang terkait faktor dan kriteria pengukuran kinerja sistem pada perangkat lunak adalah sebagai berikut :

1. *correctness : completeness, consistency, traceability*
2. *reability : Accuracy, error, tolerance, consistency*
3. *efficiency : execution, efficiency, storage efficiency*
4. *usability : communicativeness, operability, training*
5. *integrity : access control, access audit*
6. *Flexibility : Expandability, Generality, modularity, self documentation*

2.3 Analisis Sistem

Analisis sistem dapat diartikan sebagai suatu proses untuk memahami sistem yang ada, dengan menganalisis jabatan, uraian tugas, ketentuan, atau aturan. Masalah dan mencari solusi. Adapun kegiatan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan diatas adalah sebagai berikut :

1. Kegiatan mengumpulkan data awal.
2. Kegiatan menyusun dan mengklasifikasikan data awal.
3. Kegiatan menginterpretasikan serta mengevaluasi data awal.

2.4 Tahap Pengukuran Kinerja Sistem

Secara umum, tahap pengukuran kinerja sistem menurut TRADE (1995) adalah sebagai berikut :

1. Identifikasi Proses

Tujuannya untuk memahami proses-proses dalam sistem yang akan diukur.

2. Identifikasi Aktivitas Kritis

Aktivitas kritis merupakan suatu aktivitas / kegiatan yang memberikan dampak signifikan.

3. Menetapkan Sasaran / Standar Kinerja

Untuk setiap aktivitas kritis yang terpilih untuk diukur, sangat penting untuk menetapkan sasaran atau standar kinerjanya.

4. Menetapkan Ukuran Kinerja

Tahap ini melibatkan beberapa aktivitas yang dibutuhkan dalam pengukuran kinerja sistem..

5. Identifikasi Penanggungjawab Unit

Pada tahapan ini, tim penilai kinerja menentukan siapa yang bertanggung jawab pada masing-masing aktivitas..

6. Koleksi Data

Data merupakan himpunan / kumpulan fakta yang direpresentasikan secara kuantitatif atau bentuk deskripsi.

7. Analisis/Pelaporan Kinerja Aktual

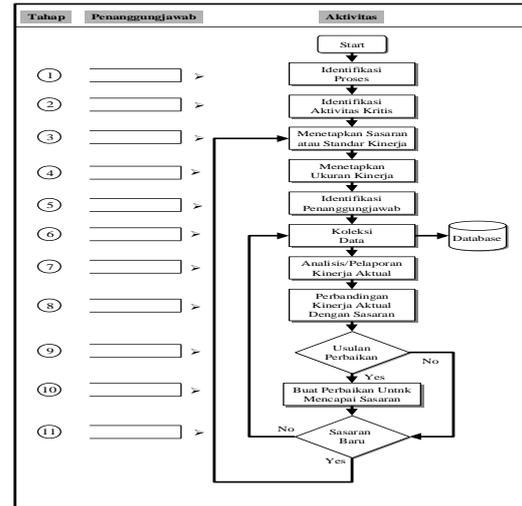
Sebelum pengambilan kesimpulan dilakukan, kita perlu melakukan verifikasi berdasarkan data yang sudah dikumpulkan.

8. Perbandingan Kinerja Aktual Terhadap Sasaran/Standar

untuk mengetahui apakah kinerja aktual berdasarkan data/informasi yang diperoleh sesuai dengan sasaran/standar yang ditetapkan atau terdapat penyimpangan.

9. Usulan Perbaikan

Tahap ini merupakan tahap untuk memperbaiki sistem yang ada.



Gambar 2.1 tahap pengukuran trade

2.5 Smart System

Model SMART (Strategic Management Analysis and Reporting Technique)

System merupakan sistem yang dibuat oleh Wang Laboratory , Inc. Lowell, yang mampumengintegrasikan aspek finansial dan non-finansial yang dibutuhkan manajer (terutama manajer operasi). Model ini dibuat untuk merespon keberhasilan perusahaan menerapkan *Just in Time*, sehingga fokusnya lebih mengarah ke operasional setiap departemen dan fungsi di perusahaan. Tanpa adanya strategi yang jelaspun, kerangka kerja ini dapat digunakan, akan tetapi akan lebih baik didasarkan atas visi dan strategi perusahaan.

2.6 Pengukuran kinerja dengan Smart System

Langkah-langkah pengukuran kinerja dengan *smart system* meliputi :

1. Identifikasi Strategi Objektif dan *Key Performance Indicator* (KPI)

Dengan menggunakan kerangka kerja *smart system*, strategi objektif

perusahaan dilihat dari level bisnis perusahaan dan

perspektif masing-masing level bisnisnya. Melalui data perusahaan dan wawancara dengan para manajer perusahaan, strategi objektif perusahaan dapat ditentukan.

2. Penstrukturan *Key Performance Indicator* (KPI)

Pihak manajemen telah menyimpulkan bahwa hasil KPI dianggap valid kemudiandilakukan penstrukturan sesuai dengan jenis perspektif yang terdapat pada kerangka kerja *smart system*.

3. Pembobotan *Key Performance Indicator*

Pembobotan KPI dengan Proses Hierarki Analitik didasarkan pada strukturisasi hierarki sistem pengukuran kinerja. Pembobotan diperlukan agar preferensi dari pihak manajemen terhadap tingkat kepentingan kriteria (Perspektif, Strategi, dan KPI) dapat diketahui. Desain kuesioner bersifat tertutup dan diberikan kepada pihak manajemen yang mengerti terhadap kriteria-kriteria yang hendak ditanyakan. Hasil data dari kuesioner kemudian diolah.

3. Metode Penelitian

3.1 Metode

Pengumpulan data dalam penelitian di perusahaan ini dilakukan dengan empat cara, yaitu:

1. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati langsung dengan cara melihat dan mengambil suatu data yang dibutuhkan di tempat penelitian itu dilakukan. Pengumpulan data dilakukan di PDAM Tirta Moedal secara langsung, seperti melihat

bagaimana sistem informasi kepegawaian (SIMPEG) pada proses pendataan kepegawaian mulai dari jabatan, golongan, cuti, mutase, karyawan tetap dan tidak tetap

2. Wawancara

Wawancara adalah metode yang dilakukan dengan berhubungan langsung dengan sumber data dan terjadi proses komunikasi untuk mendapatkan datanya. Wawancara dilakukan dengan pegawai PDAM Tirta Moedal yang berhubungan langsung dengan data yang diperlukan terkait penelitian, yaitu bagian sistem kepegawaian.

3. Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data-data berupa formulir dan lampiran yang berhubungan dengan proses pendataan pegawai. Data-data tersebut digunakan untuk menganalisa dan mengevaluasi sistem kepegawaian. Contoh : data pegawai .

4. Kuisisioner

Proses pengumpulan data sistem kepegawaian dengan menyebarkan sebanyak lebih dari 30 kuisisioner kepada seluruh pegawai PDAM yang bersangkutan.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Tahap 1. Identifikasi Proses

1. Proses Penggajian Pegawai

a. Proses penggajian pegawai

b. Menghitung jumlah gaji pegawai (ijin cuti, uang kesehatan, gaji pokok, tunjangan anak dan istri, hutang pegawai, asuransi, jabatan, golongan upah kerja (lembur, dinas luar)).

c. Input data gaji pegawai

d. Edit/hapus gaji pegawai

e. Cetak rekap gaji pegawai

f. Membuat laporan gaji pegawai

4.2 Tahap 2. Identifikasi Aktivitas Kritis

No	Aktivitas	Basis	Keterangan	Pertimbangan
1	Menghitung jumlah gaji pegawai	Manual	Kritis	Aktivitas pertama yang dilakukan Bag. Penggajian untuk menghitung gaji pegawai sesuai dengan gaji pokok, tunjangan keluarga, upah, ijin cuti, asuransi, jabatan, golongan, hutang
2	Input data gaji pegawai	Komputer	Kritis	Aktivitas bagian kepegawaian untuk menginput gaji pegawai sesuai hasil perhitungan yang ada
3	Edit hapus gaji pegawai	Komputer	-	Aktivitas yang dilakukan Bag. Penggajian untuk mengedit atau menghapus jika terjadi kesalahan
4	Cetak rincian gaji	Komputer	Kritis	Aktivitas yang dilakukan bagian penggajian untuk mencetak hasil inputan dari sistem penggajian
5	Membuat surat gaji	Manual	Kritis	Aktivitas yang dilakukan bagian keuangan untuk membuat surat gaji berdasarkan rincian yang ada
6	Membuat laporan gaji pegawai perbulan	Manual	Kritis	Aktivitas terakhir yang dilakukan bagian penggajian untuk membuat laporan akhir penggajian setiap bulan

Tabel 4.21 Aktivitas kritis proses penggajian pegawai

4.3 Tahap 3, Tahap 4, Tahap 5, Tahap 6

1. Proses : Input Gaji Pegawai

Hasil : File data Gaji pegawai

Sasaran/standart : 98% data yang diinput sesuai dengan informasi yang ada diselesaikan tepat waktu

Ukuran Kinerja

a. Completeness: 100% rata-rata jumlah data tidak lengkap/jumlah data yang dientri perhari

b. Correctness : 98% rata-rata jumlah salah entri transaksi/jumlah seluruh data yang dientri perhari

c. Usability : 100% tingkat kemudahan dan kenyamanan SIMPEG pada user

d. Efficiency (time) : 98% ketepatan waktu dalam menyelesaikan proses data gaji pegawai

Penanggung Jawab : Hendrawan Djatmiko, SH (Administrasi Kepegawaian)

2. Proses: Edit/hapus data gaji pegawai

Hasil : File data gaji pegawai bulan

Sasaran/standart : 98% data yang diinput sesuai dengan informasi yang ada diselesaikan tepat waktu

Ukuran Kinerja

a. Completeness : 100% rata-rata jumlah data tidak lengkap/jumlah data yang dientri perhari

b. Correctness : 98% rata-rata jumlah salah entri transaksi/jumlah seluruh data yang dientri perhari

c. Usability : 100% tingkat kemudahan dan kenyamanan SIMPEG pada user

d. Efficiency (time) : 98% ketepatan waktu dalam menyelesaikan proses data gaji pegawai

Penanggung Jawab : Mahmud Yuda, SE (IT bagian Kepegawaian)

3. Proses: cetak rincian gaji

Hasil : File data penggajian

Sasaran/standart : 98% data yang diinput sesuai dengan informasi yang ada diselesaikan tepat waktu

Ukuran Kinerja

a. Completeness : 100% rata-rata jumlah data tidak lengkap/jumlah data yang dientri perhari

b. Correctness : 98% rata-rata jumlah salah entri transaksi/jumlah seluruh data yang dientri perhari

c. Usability: 100% tingkat kemudahan dan kenyamanan SIMPEG pada user

d. Efficiency (time) : 98% ketepatan waktu dalam menyelesaikan proses data gaji pegawai

Penanggung Jawab : Hengky Kurniawan, SE (Staff Kepegawaian)

4.4 Tahap 7, Tahap 8

1. Proses : Input Gaji Pegawai

Sasaran/standard: 98% data transaksi dientri dengan cepat, benar dan data lengkap

Ukuran kinerja

a. Correctness : 27% rata-rata jumlah salah entri transaksi / jumlah seluruh data yang dientri

Jenis Kerja : Correctness (Kebenaran Entri Data)

Hari ke	Transaksi	Jumlah Kesalahan	Hari ke	Transaksi	Jumlah kesalahan
1	12	0	16	12	2
2	12	0	17	12	0
3	12	0	18	0	0
4	0	0	19	0	0
5	0	0	20	12	2
6	12	0	21	12	0
7	12	2	22	12	0
8	12	3	23	12	0
9	12	1	24	12	1
10	12	2	25	0	0
11	0	0	26	0	0
12	0	0	27	12	2
13	12	3	28	12	3
14	12	2	29	250	85
15	12	1	30	256	93
	132	14		614	188

Tabel 4.22 tabel transaksi input cuti pegawai

Total Transaksi : 746

Kesalahan : 202

Presentase salah entri : 27%

Kinerja aktual : 73%

Dari hasil tabel diatas proses gaji pegawai menunjukkan grafik kesalahan perharinya dapat terlihat jumlah kesalahan tertinggi terletak pada hari ke 30 dimana dari hasil pengumpulan data hari ke 30 melakukan kesalahan penginputan sebanyak 93 kali.

b. Completeness : % rata-rata jumlah data tidak lengkap/jumlah seluruh data yang dientri per hari 1,66% menyatakan tidak setuju, 4,16% menyatakan kurang setuju, 25,83% menyatakan cukup, 58,33% menyatakan setuju, 9,16% menyatakan sangat setuju. Dari hasil presentase diatas maka dapat disimpulkan bahwa informasi yang di hasilkan memenuhi standar kebutuhan pengguna. Penyimpangan yang terjadi sebesar 21,7%. Hasil rata-rata completeness sebesar 14,7%

c. Usability : 2,5% menyatakan tidak setuju, 9,16% menyatakan kurang setuju, 25% menyatakan cukup, 51,66% menyatakan setuju dan 7,5% menyatakan sangat setuju. Dari hasil presentase diatas dapat menggambarkan bahwa dalam menggunakan sistem informasi yang ada belum diterima karena usability tidak sesuai dengan

sarana yang ditetapkan. Penyimpangan yang terjadi sebesar 1413,3% dengan sasaran standard sebesar 98%

d. Efficiency : 2,5% menyatakan tidak setuju, 14,16% menyatakan kurang setuju, 54,16% menyatakan cukup, 1,1% menyatakan setuju dan 5% menyatakan sangat setuju. Dari hasil presentase diatas bahwa waktu penyelesaian pekerjaan khususnya dalam penginputan cuti pegawai masih belum tepat waktu. Karena penyimpangan sebesar 127,3% dan sasaran standar sebesar 98%

Kesimpulan : proses entri input data gaji pegawai belum mencapai sasaran sebab penyimpangan ini mencapai sebesar 27% . sasaran standard aspek ini sebesar 98% yang di peroleh sebesar 73%

2. Proses : edit/hapus data gaji pegawai
Sasaran/standard : 98% data yang diinput sesuai dengan informasi yang ada diselesaikan tepat waktu
Ukuran Kinerja

a. Correctness : 20,8% rata-rata jumlah salah entri transaksi / jumlah seluruh data yang dientri

Jenis Kerja : Correctness (Kebenaran Entri Data)

Hari ke	Transaksi	Jumlah Kesalahan	Hari ke	Transaksi	Jumlah kesalahan
1	9	0	16	1	0
2	0	0	17	0	0
3	0	0	18	0	0
4	0	0	19	0	0
5	0	0	20	5	1
6	8	0	21	2	0
7	4	1	22	7	0
8	3	0	23	8	1
9	7	0	24	1	0
10	6	0	25	0	0
11	0	0	26	0	0
12	0	0	27	5	0
13	3	0	28	7	0
14	4	0	29	87	22
15	4	0	30	91	31
	48	1		220	55

Tabel 4.23 tabel transaksi edit/hapus pegawai

Total Transaksi : 268

Kesalahan : 56

Presentase salah entri : 20,8%

Kinerja aktual : 79,2%

Dari hasil tabel diatas proses edit/hapus gaji pegawai menunjukkan grafik

kesalahan perharinya dapat terlihat jumlah kesalahan tertinggi terletak pada hari ke 30 dimana dari hasil pengumpulan data hari ke 30 melakukan kesalahan penginputan sebanyak 31 kali.

b. Completeness : % rata-rata jumlah data tidak lengkap/jumlah seluruh data yang dientri per hari 1,66% menyatakan tidak setuju, 4,16% menyatakan kurang setuju, 25,83% menyatakan cukup, 58,33% menyatakan setuju, 9,16% menyatakan sangat setuju. Dari hasil presentase diatas maka dapat disimpulkan bahwa informasi yang di hasilkan memenuhi standar kebutuhan pengguna. Penyimpangan yang terjadi sebesar 25,7%. Hasil rata-rata completeness sebesar 14,7%

c. Usability : 2,5% menyatakan tidak setuju, 9,16% menyatakan kurang setuju, 25% menyatakan cukup, 51.66% menyatakan setuju dan 7,5% menyatakan sangat setuju. Dari hasil presentase diatas dapat menggambarkan bahwa dalam menggunakan sistem informasi yang ada belum diterima karena usability tidak sesuai dengan sarana yang ditetapkan. Penyimpangan yang terjadi sebesar 1413,3% dengan sasaran standard sebesar 98%

d. Efficiency : 2,5% menyatakan tidak setuju, 14,16% menyatakan kurang setuju, 54,16% menyatakan cukup, 1,1% menyatakan setuju dan 5% menyatakan sangat setuju. Dari hasil presentase diatas bahwa waktu penyelesaian pekerjaan khususnya dalam penginputan cuti pegawai masih belum tepat waktu. Karena penyimpangan sebesar 127,3% dan sasaran standar sebesar 98%

Kesimpulan : proses entri edit/hapus data gaji pegawai belum mencapai sasaran sebab penyimpangan ini mencapai sebesar 20,8% . sasaran standard aspek ini sebesar 98% yang di peroleh sebesar 79,2%

3. Proses : cetak rincian gaji

Sasaran/standard : 98% data transaksi dientri dengan cepat, benar dan data lengkap

Ukuran kinerja

a. Correctness : 0,53 % rata-rata jumlah salah entri transaksi / jumlah seluruh data yang dientri

Jenis Kerja : Correctness (Kebenaran Entri Data)

Hari ke	Transaksi	Jumlah Kesalahan	Hari ke	Transaksi	Jumlah kesalahan
1	12	0	16	12	0
2	12	0	17	12	1
3	12	0	18	0	0
4	0	0	19	0	0
5	0	0	20	12	0
6	12	0	21	12	0
7	12	0	22	12	0
8	12	0	23	12	0
9	12	0	24	12	0
10	12	0	25	0	0
11	0	0	26	0	0
12	0	0	27	12	0
13	12	1	28	12	0
14	12	0	29	250	0
15	12	0	30	256	2
	132	1		614	3

Tabel 4.24 tabel transaksi cetak rincian gaji

Total Transaksi : 746

Kesalahan : 4

Presentase salah entri : 0,53%

Kinerja aktual : 99,47%

Dari hasil tabel diatas proses pendataan pegawai menunjukkan grafik kesalahan perharinya dapat terlihat jumlah kesalahan tertinggi terletak pada hari ke 30, dimana dari hasil pengumpulan data tersebut melakukan kesalahan penginputan sebanyak 3 kali.

b. Completeness : % rata-rata jumlah data tidak lengkap jumlah seluruh data yang dientri per hari 1,66% menyatakan tidak setuju, 4,16% menyatakan kurang setuju, 25,83% menyatakan cukup, 58,33% menyatakan setuju, 9,16% menyatakan sangat setuju. Dari hasil presentase diatas maka dapat disimpulkan bahwa informasi yang di hasilkan memenuhi standar kebutuhan pengguna. Penyimpangan yang terjadi sebesar 21,7%. Hasil rata-rata completeness sebesar 14,7%

c. Usability : 2,5% menyatakan tidak setuju, 9,16% menyatakan kurang setuju, 25% menyatakan cukup, 51.66% menyatakan setuju dan 7,5% menyatakan sangat setuju. Dari hasil presentase diatas dapat menggambarkan bahwa dalam menggunakan sistem informasi yang ada belum diterima karena usability tidak sesuai dengan sarana yang ditetapkan. Penyimpangan yang terjadi sebesar 1413,3% dengan sasaran standard sebesar 98%

d. Efficiency : 2,5% menyatakan tidak setuju, 14,16% menyatakan kurang setuju, 54,16% menyatakan cukup, 1,1% menyatakan setuju dan 5% menyatakan sangat setuju. Dari hasil presentase diatas bahwa waktu penyelesaian pekerjaan khususnya dalam penginputan cuti pegawai masih belum tepat waktu. Karena penyimpangan sebesar 127,3% dan sasaran standar sebesar 98%

Kesimpulan : proses cetak rincian gaji pegawai telah mencapai sasaran standard sebab penyimpangan hanya sebesar 0,53% . sasaran standard aspek ini sebesar 98% yang di peroleh sebesar 99,47%

4.5 Smart System



Gambar 4.5 perspektif pada metode smart system

Langkah-langkah pengukuran kinerja dengan SMART system meliputi :

a. Identifikasi Strategi Objektif dan Key Performance Indicator (KPI)

Dengan menggunakan kerangka kerja SMART system, strategi objektif

perusahaan dilihat dari level bisnis perusahaan dan perspektif masing-masing level bisnisnya. Melalui data perusahaan dan wawancara dengan para manajer perusahaan, strategi objektif perusahaan dapat ditentukan.

b. Penstrukturan Key Performance Indicator (KPI)

Pihak manajemen telah menyimpulkan bahwa hasil KPI dianggap valid kemudian dilakukan penstrukturan sesuai dengan jenis perspektif yang terdapat pada kerangka kerja SMART system.

c. Pembobotan Key Performance Indicator

Pembobotan KPI dengan Proses Hierarkhi Analitik didasarkan pada strukturisasi hierarkhi sistem pengukuran kinerja. Pembobotan diperlukan agar preferensi dari pihak manajemen terhadap tingkat kepentingan kriteria (Perspektif, Strategi, dan KPI) dapat diketahui. Desain kuesioner bersifat tertutup dan diberikan kepada pihak manajemen yang mengerti terhadap kriteria-kriteria yang hendak ditanyakan. Hasil data dari kuesioner kemudian diolah. Bobot yang didapatkan harus konsisten dengan syarat inconcistency ratio harus kurang dari atau sama dengan 0,1. Bila tidak konsisten, maka dilakukan konfirmasi kembali kepada pihak manajemen hingga tercapai tingkat konsistensi yang disyaratkan.

Level	Persepektif	KPI	Skor	Bobot%
Unit Bisnis	Completeness	SIMPEG memberikan informasi lengkap sesuai kebutuhan	0,91	3,66%
		Kelengkapan Fasilitas	0,42	1,7%
		Peningkatan kinerja perusahaan	3,73	3,73%
	Efisiensi	Informasi SIMPEG dapat mengambil keputusan	0,92	3,7%
		Pengawasan yang dilakukan atasan	77,5	3,1%
		Presentase keterlambatan laporan	77,5	3,1%
Produktivitas	Desain tampilan interface sempurna	0,7	2,8%	
	Presentasi penggunaan peralatan	8,3	3,3%	
	Tingkat produktivitas karyawan	8,2	3,3%	
		Pelatihan kinerja karyawan	8,5	3,43%
		Pengadaan perbaikan sistem SIMPEG	9	3,6%

Unit Operasi Bisnis	Correctness	Pemeliharaan perawatan produksi	8,6	3,44%		
		Manajemen yang diterapkan	8,3	3,3%		
		Presentase kesalahan penginputan	8,0	3,21%		
		Presentase laporan tercetak tanpa kesalahan	8,25	3,3%		
		Pemberian gaji tiap bulan	9,7	3,9%		
	Usability	Presentase kemudahan untuk mencetak laporan kepegawaian	5,8	2,33%		
		Presentase kemudahan menggunakan sistem	9,3	3,43%		
		Presentase kemudahan mendata pegawai	1,22	4,5%		
		Presentase keefektifan sistem (error)	9,7	3,5%		
Departemen dan Pusat Kerja	Security	Kesulitan password telah dioptimalkan	7,9	3,1%		
		Kesulitan saat mengganti password	82,5	3,3%		
		Memiliki backup data	9,3	3,73%		
		Presentase kerutinan membackup data	8,7	3,5%		
	Reliability	Presentase tingkat kesulitan menjalankan program	8,8	3,33%		
		Presentase tingkat kesulitan mengentri data	9,1	3,3%		
		Presentase lancaranya menggunakan sistem	8,4	3,1%		
		Presentase pengeluaran biaya operasional	8,9	3,26%		

Kualitas	Presentase pengembangan SIMPEG	8,9	3,3%
	Presentase peningkatan kualitas SIMPEG	9,6	3,8%
	Presentase peningkatan kinerja pegawai dengan SIMPEG	9	3,6%
	Peningkatan kualitas pegawai	6,3	2,5%
Timeliness	Presentase keterlambatan menghasilkan laporan	8,4	3,1%
	Presentase kecepatan peningkatan kinerja pegawai	9,7	3,3%
	Presentase ketepatan kinerja system	8,9	3,2%
	Memenuhi kebutuhan user	8,8	3,2%

Tabel 4.35 hasil perhitungan KPI

4.6 Rekomendasi

1. Perlunya pengembangan prosedur dan kebijakan oleh pihak manajemen

yang terstandar baku dan tertulis secara formal mengenai kelengkapan fasilitas dan peningkatan kualitas pegawai.

2. Perbaiki sistem karena sistem kepegawaian masih dianggap sulit digunakan oleh karyawan PDAM terutama bagian kepegawaian.

3. Indikator yang telah terstandar sebaiknya dipertahankan dan perlu dilakukan pengawasan terhadap manajemen agar tidak menurun.

4. Membuat kebijakan mengenai kepatuhan dan komitmen karyawan dalam menjalankan tugas khususnya dalam penggunaan sistem informasi dan keterlambatan laporan bulanan.

5. Perlu mengadakan peningkatan kualitas pegawai dengan melalui pelatihan pegawai, atau pelatihan khusus (belajar Bahasa asing).

6. Perlu adanya pelatihan dalam penggunaan sistem informasi kepegawaian bagi karyawan. Pelatihan tersebut bertujuan untuk membuat karyawan lebih memahami penggunaan sistem informasi kepegawaian dan sistem-sistem lain guna meningkatkan kualitas PDAM.

7. Melakukan inovasi dan perbaikan berkelanjutan untuk mengurangi kesalahan yang muncul dalam hal penginputan data.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan analisa dan evaluasi kinerja sistem informasi kepegawaian SIMPEG pada PDAM Semarang pada proses penggajian pegawai ini. Penulis dapat mengambil kesimpulan :

1. Uji validitas dikatakan valid karena signifikan ($<0,05$) serta nilai variance (korelasi) tiap itemnya $\geq 0,3$.

2. Uji reliabilitas masing-masing indicator dikatakan reliabel karena nilai

reliabilitas >0,600. Nilai reliabilitas ini dapat diterima kedalam kategori reliabilitas (0,77- 0,82)

Pada metode TRADE penulis dapat mengambil kesimpulan :

1. Proses entri data gaji pegawai belum mencapai sasaran standard karena penyimpangan ini mencapai 27%, sasaran standard aspek ini sebesar 98% dan hanya diperoleh sebesar 73%.

2. Proses entri edit/hapus data pegawai belum mencapai sasaran standard karena penyimpangan ini mencapai 20,8%, sasaran standard aspek ini sebesar 98% dan hanya diperoleh sebesar 79,2%.

3. Proses entri cetak rincian gaji pegawai sudah mencapai sasaran standard karena penyimpangan ini sebesar 0,53%, sasaran standard aspek ini sebesar 98% dan hanya diperoleh sebesar 99,4%.

Pada smart system berdasarkan hasil bab pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan :

1. Terdapat 22 strategi objektif diantaranya : kelengkapan fasilitas, peningkatan kinerja, pengambil keputusan, pengawasan, waktu, desain, optimalisasi, peningkatan produktifitas, pemeliharaan, manajemen, jumlah kesalahan, ketepatan kemudahan, efektif, optimalisasi pengamanan, tingkat kesulitan, biaya, kualitas sistem, timeliness, keeptan kinerja, akurat

2. Hasil pengukuran menunjukkan bahawa kinerja perusahaan dikatakan cukup baik, terutama pada level operasi bisnis. Maka dari itu terdapat kemungkinan pada peiode mendatang level unit bisnis dan departemen akan terjadi peningkatan kinerja.

3. Sebagai prioritas pertama perbaikan dan peningkatan strategi objektif dilakukan pada level unit bisnis. Level ini merupakan pondasi dari perspektif pada metode Smart System. Prioritas kedua perbaikan akan dilakukan pada

level operasi bisnis pada level ini yang menjadi utama adalah peningkatan desain interface. Pada prioritas ketiga perlu ditingkatan pada level departemen dan work center pada perspektif peningkatan kualitas pegawai

5.2 Saran

1. Supaya tidak terjadi hambatan dalam penginputan gaji pegawai sistem harus dioptimalisasikan, melakukan perbaikan sistem yang lebih mudah dan tepat.

2. Perlu meningkatkan kualitas kinerja pegawai agar perusahaan lebih produktif.

3. Perlu mengadakan sosialisasi tentang penggunaan SIMPEG agar pegawai PDAM lebih mudah menggunakan SIMPEG

4. Perusahaan agar mempertahankan hasil kinerja yang telah mencapai target, dan meningkatkan terutama pada KPI-KPI yang bobot masih dibawah rata-rata.

5. Mengimplementasikan setiap strategi objektif yang telah ditetapkan organisasi dan tetap dalam konteks pengontrolan pihak-pihak internal organisasi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Kartika, Andini, ANALISIS DAN EVALUASI KINERJA SISTEM INFORMASI REGISTRASI KARTU TANDA ANGGOTA (KTA), 2013.

[2] Pratiwi, Ranti Putri, PENERAPAN SMART SYSTEM SEBAGAI METODE PENGUKURAN KINERJA, 2014.

[3] (2011, Apr.) Konsep Dasar Pengukuran Kinerja. [Online]. <http://mohmahsun.blogspot.com>

[4] Budiharjo, Ir. M., Penilaian Kinerja Karyawan. Jakarta: Gramedia Pustaka, 2015.

[5] (2013, Nov.) pengertian data dan jenis data. [Online].
<http://www.pengertianahli.com>

[6] Priyatno, Duwi. 2013. Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS. Yogyakarta: Mediakom.