

Desain Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan *Behaviorally Anchored Rating Scale (Bars)* Pada PT Angkasa Pura I (Persero)

Dewa Gede Aan Sahadewa ^{1*}, Kadek Cahya Dewi ², Ida Bagus Gede Dananjaya ³

¹ Program Studi Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali

² Program Studi Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali

³ Program Studi Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali

Corresponding Author: aansahadewa2000@gmail.com

Abstrak: Untuk memenuhi kebutuhan dalam mengelola informasi kinerja karyawan, PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Bali menggunakan sistem penilaian kinerja karyawan dengan metode yang konvensional. Penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan rancangan sistem informasi penilaian kinerja karyawan yang lebih optimal. Serangkaian kegiatan dalam penelitian ini mengikuti metode jenis penelitian *Research & Development* yaitu melalui tahap menentukan potensi serta masalah, pengumpulan data, desain produk, dan validasi desain. Pada tahap menentukan potensi masalah dilakukan observasi, analisis kebutuhan meliputi batasan sistem, *entity relationship diagram* dan *Data Flow Diagram*. Tahap pengumpulan data menggunakan metode BARS untuk menentukan *Key Performance Indicators* penilaian kinerja karyawan. Tahap desain produk mengadopsi metode *System Development Life Cycle (SDLC)* untuk pemetaan *Flowchart*, dan *Graphical User Interface (GUI)*. Perancangan sistem penilaian kinerja karyawan ini lebih dioptimalkan dalam sistem *reporting*, yaitu pada *interface* sistem akan membuat form input data dokumen KPI, fitur penilaian oleh atasan, fitur *search*, fitur *notification list*, dan perhitungan nilai yang akan dirangking secara otomatis. Pada tahap validasi desain akan dijalankan melalui *forum small group discussion*. Penelitian ini menghasilkan sistem informasi penilaian kinerja karyawan dalam mengoptimalkan penilaian kinerja karyawan berbasis sistem yang lebih modern.

Kata kunci: Sistem Penilaian Kinerja Karyawan, *Behaviorally Anchored Rating Scale*, SDLC

Abstract: To meet the needs in managing employee performance information, PT Angkasa Pura I (Persero) I Gusti Ngurah Rai Airport Bali uses an employee performance appraisal system with conventional methods. This study aims to produce a more optimal employee performance appraisal information system design. A series of activities in this study follow the research type method *Research & Development* which is through the stages of determining potential as well as problems, data collection, product design, and design validation. At the stage of determining potential problems, observations are carried out, needs analysis includes system boundaries, entity relationship diagrams and *Data Flow Diagrams*. The data collection stage uses the BARS method to determine key performance indicators for employee performance appraisal. The product design stage adopts the *System Development Life Cycle (SDLC)* method for *Flowchart* mapping, and graphical user interface (GUI). The design of this employee performance appraisal system is more optimized in the reporting system, namely the system interface will create a KPI document data input form, an assessment feature by superiors, a search feature, a notification list feature, and a value calculation that will be arranged automatically. In the design validation stage, it will be run through a small group discussion forum. This research resulted in an employee performance appraisal information system in optimizing the performance appraisal based on a more modern system.

Keyword: Employee Performance appraisal System, *Behaviorally Anchored Rating Scale*, SDLC

Informasi Artikel: Pengajuan Repository pada September 2022/ Submission to Repository on September 2022

Pendahuluan/Introduction

PT Angkasa Pura I atau yang lebih dikenal dengan nama Angkasa Pura Airport membangun 15 Bandar udara yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia, salah satu Bandar udara tersebut berada di wilayah provinsi Bali yang diberi nama Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Bali. PT Angkasa Pura I Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai memiliki sumber daya manusia yang dikelola oleh Unit Human Capital Business Partner. Melalui sistem informasi HCIS perusahaan tercatat hingga akhir desember 2021 Angkasa Pura Airports Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Bali memiliki 577 karyawan yang terbagi kedalam 39 unit departemen. Human Capital Business Partner memiliki sistem penilaian kinerja karyawan yang masih konvensional dengan menggunakan form penilaian kinerja karyawan yang diserahkan kepada manajer masing-masing unit. Dikutif dari Gaol (2014:14), Straub dan Attner menyatakan "*people are the most important resource of an organization. They supply the talent, skills, knowledge, and experience to archive the organization's objective*" yang artinya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi. Manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Kemudian menurut A. Yusniar (2014) sumber daya manusia yang ada pada perusahaan dapat menunjang peningkatan produktifitas perusahaan baik dengan karya bakat kreatifitas, motivasi dan inovasi yang memiliki karyawan yang ada pada perusahaan.

Penilaian tersebut digunakan untuk mengetahui kinerja karyawan melalui pemberian *score* pada *Key Performance Indeks (KPI)* yang telah ditentukan lalu ketika hasil penilaian kinerja karyawan tersebut sudah mendapatkan hasil akhir berupa *score* inklusif maka selanjutnya akan diberikan *rating* sesuai dengan hasil performa dari karyawan tersebut sehingga nantinya perusahaan mempunyai bahan evaluasi bagi karyawan yang mengalami penurunan performa dan memberikan reward bagi karyawan yang memiliki peningkatan performa. Penilaian kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura I Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai dilakukan sekali setiap akhir tahun, hal itu dikarenakan perusahaan ingin mengetahui secara menyeluruh capaian karyawan dalam mewujudkan apa yang diinginkan perusahaan. Berdasarkan alur penilaian kinerja karyawan Angkasa Pura I Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Bali, dalam pelaksanaan penilaian kinerja karyawan sebagaimana yang telah terlaksana diawali dengan identifikasi tujuan penilaian kinerja karyawan dengan menelaah kembali hasil evaluasi dari penilaian sebelumnya. Selanjutnya setelah menentukan tujuan penilaian maka akan disusun *Key Performance Indeks (KPI)* untuk menentukan aspek penilaian karyawan. Setelah mendapatkan KPI tahap berikutnya adalah pembuatan form penilaian kinerja karyawan, karyawan akan mengambil form tersebut melalui manajer masing-masing unit department. Ketika karyawan sudah memiliki form maka pengisian form akan diisi sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah di selesaikan oleh karyawan tersebut. Pada tahap ini memerlukan waktu satu minggu sampai dua minggu lamanya, banyaknya waktu yang dibutuhkan tersebut membuat unit Human Capital Business Partner selaku unit yang memiliki tanggung jawab akan penilaian kinerja karyawan membuat mereka membutuhkan sebuah solusi untuk mempercepat proses penilaian kinerja karyawan. Ada banyak cara ada banyak cara untuk melakukan penilaian kinerja karyawan namun untuk melakukan penilaian kinerja karyawan harus memilih cara yang tepat dan memiliki karakteristik yang sesuai dengan yang dibutuhkan, dan salah satu penilaian kinerja karyawan yang sesuai dengan permasalahan yang ada adalah *Behaviorally Anchored rating Scale (BARS)*. Penelitian yang dilakukan oleh Harrison J. Kell pada tahun (2017) dengan judul penelitian "*Exploring Method for Developing Behaviorally Anchored Rating Scale For Evaluating Structured Interview Performulirance*". Penelitian ini membuktikan bahwa: modifikasi kebutuhan sistem penilaian kinerja karyawan yang ingin disesuaikan dengan visi dan mision perusahaan dapat dilakukan dengan metode BARS karena penentuan indikator penilaian dilakukan melalui pendekatan secara objektif.

BARS adalah metode penilaian yang bertujuan untuk menggabungkan manfaat narasi, insiden kritis, dan penilaian yang diukur dengan meningkatkan skala kuantifikasi dengan naratif spesifik kinerja yang baik, sedang, dan buruk. Selain itu, dengan pemilihan metode BARS, perusahaan dapat merancang sistem informasi penilaian kinerja karyawan yang membantu perusahaan untuk bersaing dan mencapai target yang diinginkan. Pemilihan menggunakan metode BARS dapat memiliki penilaian yang obyektif dan lebih menyeluruh karena metode BARS adalah metode yang risni dan unggul dari pada metode penilaian lainnya. BARS bisa menggunakan berbagai metode lain seperti System Development Life Cycle (SDLC) untuk mengembangkan sistem informasi (Rahmawati, 2020). Metode BARS digunakan untuk menentukan KPI, selanjutnya pengembangan sistem informasi menggunakan metode SDLC pada penelitian ini.

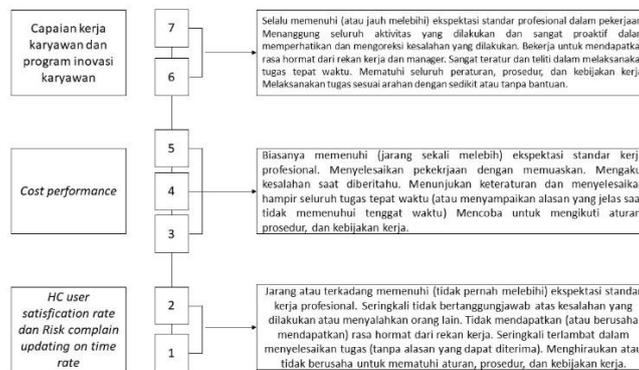
Metode/Method

Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Bali yang beralamat di Jln. Raya gusti Ngurah Rai, Tuban, Kec. Kuta, Kab. Badung, Prov. Bali. Penelitian dilaksanakan pada bagian Airport Administration dengan mengumpulkan dan menganalisis data penilaian kinerja karyawan.

Metode Behaviorally Anchored rating Scale (BARS)

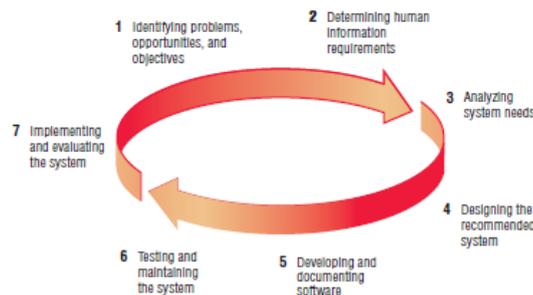
Behaviorally Anchored rating Scale (BARS) adalah suatu metode yang menilai kinerja individu berdasarkan kemunculan perilaku penting yang dapat menentukan sukses tidaknya sebuah pekerjaan dari jabatan individu tersebut. BARS umumnya memiliki nilai dari 1-7, nilai & adalah nilai paling tinggi dengan skor penilaiannya. BARS dikembangkan menggunakan data yang dikumpulkan melalui 5 tahap yaitu Critical Incident Technique, Performance Dimension, Retranslation, Scaling Incident, dan Final Instrument. Berdasarkan hasil dari 5 tahapan yang sudah diproses pada penelitian ini maka Key Performance Indeks untuk penilaian karyawan ditentukan pada Gambar 1.



Gambar 1 Key Performance Indeks

System Development Life Cycle (SLDC)

Penelitian ini juga mempergunakan pendekatan pengembangan sistem yang biasa dipergunakan dalam membangun sebuah aplikasi yang disebut SDLC (System Development Life Cycle). SDLC merupakan siklus hidup pengembangan sistem adalah kerangka kerja (framework) yang terstruktur yang berisi proses-proses sekuensial di mana sistem informasi dikembangkan (turban,2013). Gambar 2 berikut menunjukkan proses metode SDLC:



Gambar 2 Metode SDLC

Adapun tahapan system Development Life Cyle (SDLC) pada Gambar 2 Menurut Kenneth E. Kendall dan Julie E. Kendall (2014:32), mereka membagi SDLC menjadi 7 tahap atau *phase*, yaitu:

- 1) Mengidentifikasi masalah, peluang dan tujuan (*identifying problems, opportunities, and objectives*). Tahap ini merupakan tahap pendahuluan untuk membuat sebuah sistem. Tahap yang sangat *critical* dimana *users*, analisis dan *system manager* harus bekerja sama menentukan terlebih dahulu apa saja masalah, peluang, dan tujuan yang ingin dicapai dalam membuat sistem tersebut.
- 2) Menentukan kebutuhan informasi pengguna (*Determining human information requirements*). Pada tahapan ini, analisis akan mencari tahu apa saja yang dibutuhkan oleh *user* agar dapat menggunakan sistem yang akan dikembangkan ini dengan sebaik-baiknya. Bagaimana sistem tersebut dapat mendukung pekerjaan klien, apa yang *user* butuhkan dari suatu sistem, apa batasan yang dimiliki oleh *user* dan sebayanya.
- 3) Menganalisa kebutuhan sistem (*Analysing System Needs*). Dalam tahapan ini, analisis melakukan analisis atas apa saja kebutuhan sistem yang dipergunakan untuk menyelesaikan masalah. Dengan diketahuinya kebutuhan yang diperlukan oleh sistem, analisis dapat membuat proposal rekomendasi apa saja perlu dilakukan terhadap sistem tersebut.
- 4) Merancang desain sistem yang direkomendasikan (*Designing the recommended system*). Bila proposal rekomendasi itu disetujui oleh manajemen, analisis akan mendesain sistem sesuai dengan apa yang telah disetujui. Mulai dari desain tampilan sampai desain databasenya.

- 5) Mengembangkan dan mendokumentasikan perangkat lunak (*Developing and documenting Software*). Dalam tahapan ini, analisis akan bekerja sama dengan *programmer* untuk mendokumentasikan sistem.
- 6) Menguji dan memelihara sistem (*Testing and maintaining the system*). Dalam tahapan ini, tim proyek yaitu analisis dan *programmer* akan melakukan uji coba atau *testing* terhadap sistem sebelum diserahkan ke klien.
- 7) Pelaksanaan dan evaluasi sistem (*Implementing and evaluating the system*). Pada tahap terakhir dalam sistem SDLC ini, analisis memiliki peran serta untuk membantu mengimplementasikan sistem informasi sistem. Pada tahap ini, akan ada *training* yang dilakukan oleh *user* yang bertujuan agar dapat lebih memahami sistem tersebut.

Hasil dan Pembahasan/ Result and Discussion

Bentuk Kegiatan

Bentuk penelitian ini adalah perancangan model sistem penilaian kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Bali. Perancangan pengembangan model sistem penilaian kinerja karyawan ini diimplementasikan menggunakan metode *System Development Life Cycle (SDLC)* menurut R Kenneth E. Kendall dan Julie E. Kendall (2014:32). Penulis membatasi perancangan sistem informasi e-recruitment dengan melakukan tahap analisis kebutuhan dan tahap perancangan sistem dari metode tersebut. Tahap analisis kebutuhan dilakukan dengan mewawancarai pihak-pihak yang terlibat dalam proses sistem penilaian kinerja karyawan, sehingga dapat diketahui permasalahan yang terjadi selama proses perekrutan tenaga kerja baru. Penulis menggunakan *Flowchart* untuk menggambarkan prosedur penilaian kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Bali secara singkat dan jelas. Tahap perancangan sistem dilakukan dengan membuat Concept Map, *Flowchart*, Entity Relationship Diagram, *Use case Diagram*, *Use case Scenario*, dan Graphical User Interface. Hasil analisa kebutuhan akan menjadi pedoman dalam merancang sistem penilaian kinerja karyawan, sehingga dapat menangani permasalahan yang ada apabila sistem tersebut diterapkan oleh perusahaan.

Sumber Daya yang Digunakan

Software atau perangkat lunak merupakan suatu bagian dari sistem komputer yang tidak memiliki wujud fisik dan tidak terlihat karena merupakan sekumpulan data elektronik yang disimpan dan diatur oleh komputer berupa program yang dapat menjalankan suatu perintah. Sebuah *Software* merupakan jembatan penghubung antara pengguna dengan *Hardware*, sehingga dapat melakukan perintah tertentu. Beberapa fungsi *Software* adalah sebagai berikut:

- 1) Menyediakan fungsi dasar dari sebuah komputer sehingga dapat dioperasikan.
- 2) Mengatur setiap *Hardware* yang ada pada sebuah computer, sehingga dapat bekerja secara simultan.
- 3) Menjadi penghubung antara beberapa perangkat lunak lainnya dengan *Hardware* yang ada pada sebuah computer.
- 4) Mengidentifikasi suatu program yang ada pada sebuah computer.

Dalam perancangan sistem penilaian kinerja karyawan ini, penulis menggunakan sistem pengoperasian Windows 10 dan menggunakan beberapa aplikasi meliputi Microsoft Office 2010, Microsoft Visio 2007, Microsoft Power Point 2010, CorelDraw X7, dan Google Chrome.

Hardware atau perangkat keras merupakan segala piranti atau komponen dari sebuah komputer yang sifatnya bisa dilihat secara kasat mata dan bisa diraba secara langsung. Secara umum ada empat fungsi utama dari *Hardware*, antara lain:

- 1) Menerima Input
Hardware tertentu memiliki fungsi khusus untuk menerima input yang dilakukan oleh user. Input atau masukan tersebut nantinya akan diproses menjadi informasi baru.
- 2) Mengolah Data atau Informasi
Setelah menerima input, beberapa *Hardware* memiliki fungsi khusus untuk mengolah atau memproses input tersebut menjadi informasi baru.
- 3) Memberikan Output
Setelah diproses, *Hardware* tertentu akan memberikan output kepada user. Setiap output atau keluaran yang dilihat oleh user akan ditampilkan melalui beberapa media.
- 4) Menyimpan Data atau informasi

Output yang dihasilkan oleh komputer dapat disimpan dalam perangkat penyimpanan sekunder. *Hardware* untuk menyimpan data tidak hanya terpasang di dalam komputer, namun juga ada *Hardware* untuk menyimpan data di luar komputer.

Dalam perancangan sistem penilaian kinerja karyawan ini, penulis menggunakan sebuah laptop Asus TUF dengan spesifikasi prosessor AMD Ryzen 5 3550H with Radeon Vega Mobile Gfx 2.10 GHz dan RAM 8.00 GB. Penulis juga menggunakan sebuah printer Canon MP280 Series, dan sebuah Flashdisk USB Drive FAT32 Ram 15 GB.

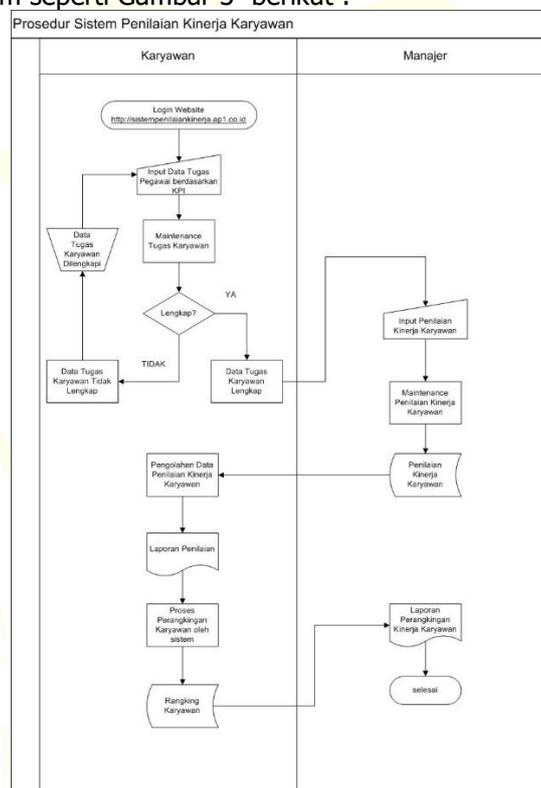
Brainware dikenal sebagai seseorang yang terlibat dalam pengoperasian serta pengaturan sistem yang ada dalam perangkat komputer. Dalam dunia bisnis, *Brainware* merupakan orang yang memiliki, membangun, mengawasi, dan mengendalikan sistem informasi pada perusahaan.

Adapun *Brainware* yang terlibat dalam perancangan sistem informasi ini, yaitu:

- 1) Analisis Sistem, merupakan seseorang yang bertanggung jawab terhadap perancangan dan perencanaan dari sistem informasi.
- 2) User, merupakan seseorang yang menggunakan sistem informasi yang berjalan saat ini atau sistem informasi yang dirancang nantinya.

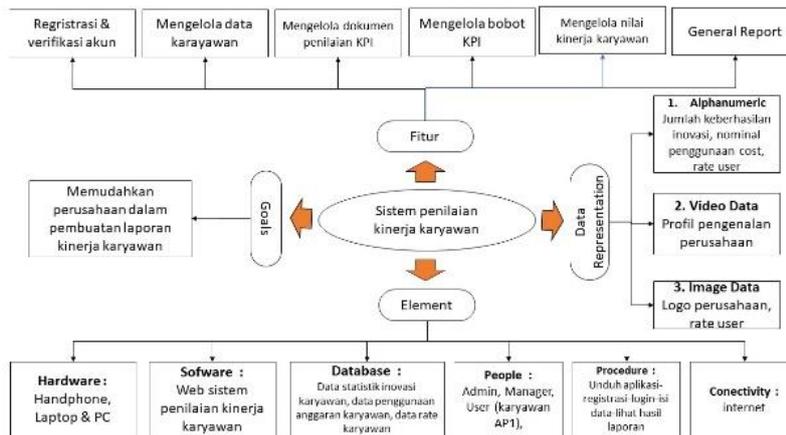
Hasil Desain dan Inovasi

Prosedur penilaian kinerja karyawan dari sistem *in formulirasi* penilaian kinerja karyawan yang dirancang dapat dilihat pada *Flowchart* sistem seperti Gambar 3 berikut :



Gambar 3 Flowchart Prosedur penilaian kinerja melalui sistem penilaian kinerja

Concept map dari sistem *in formulirasi* penilaian kinerja karyawan merupakan bagian yang menjelaskan tentang hubungan antara beberapa ide atau konsep dari sistem *in formulirasi* penilaian kinerja karyawan yang dirancang, diwakili dengan garis-garis, sehingga dapat menggambarkan sistem *in formulirasi* penilaian kinerja karyawan secara ringkas dan mudah dipahami. Konsep-konsep yang ada pada sistem *in formulirasi* penilaian kinerja karyawan yang dirancang, antara lain dapat dilihat pada Gambar 4 sebagai berikut :



Gambar 4 Concept map Sistem Informulirasi Penilaian Kinerja Karyawan

Penulis merancang beberapa kelebihan dari sistem *informulirasi* penilaian kinerja karyawan yang dirancang, yaitu :

- Sistem *informulirasi* penilaian kinerja karyawan yang dirancang dapat mempersingkat kegiatan penilaian kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Bali.
- Tampilan (*interface*) sistem yang dirancang lebih sederhana dan memberikan kemudahan saat digunakan oleh *user*.
- Bagi perusahaan sistem *informulirasi* penilaian kinerja karyawan yang dirancang dapat menghemat biaya operasional perusahaan dan pengoptimalisasian program *green company* yang sudah berjalan.

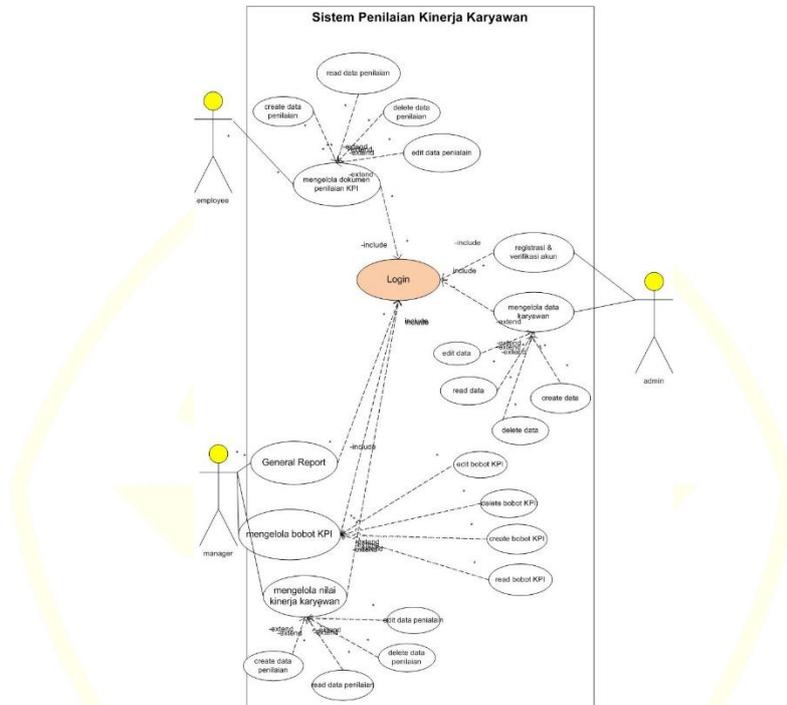
Use case diagram mempresentasikan sebuah interaksi antara actor dengan sistem *informulirasi* penilaian kinerja karyawan. Untuk mempresentasikan interaksi tersebut, perlu dilakukan identifikasi pada *Use case* dan aktor yang akan menggunakan sistem yang dirancang seperti Tabel 4.9 berikut.

Tabel 1 Interaksi Aktor Terhadap Rancangan Sistem

ACTHOR	USE CASE (GOALS)
Admin	Login
	Registrasi & verifikasi akun
	Mengelola Data Karyawan
	- Create Data - Read Data - Edit Data - Delete Data
Manager	Login
	Mengelola Nilai Kinerja Karyawan
	- Create Nilai - Read Nilai - Edit Nilai - Delete Nilai
	Mengelola Bobot KPI
	- Create Bobot KPI - Read Bobot KPI - Edit Bobot KPI - Delete Bobot KPI
Employee	General Report
	- Read report
Employee	Login
	Mengelola Dokumen Penilaian KPI
	- Create Data Penilaian

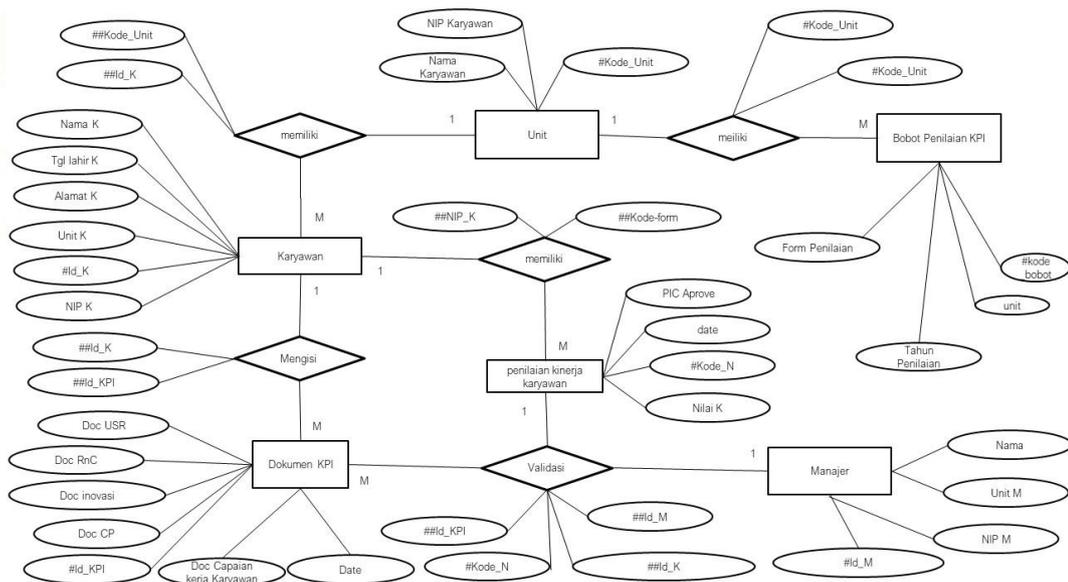
- Read Data Penilaian
- Edit Data Penilaian
- Delete Data Penilaian

Alur kegiatan setiap aktor dalam sistem in*formulirasi* penilaian kinerja karyawan digambarkan dalam bentuk *Use case diagram* seperti pada Gambar 5 berikut.



Gambar 5 Use case Diagram Sistem yang Dirancang

Entity Realitionship Diagram (ERD) mempresentasikan data dalam entitas dan hubungan antar entitas yang akan digunakan untuk membangun basis data dari sistem in*formulirasi* penilaian kinerja karyawan yang dirancang. *ERD* dari sistem in*formulirasi* tersebut dapat dilihat pada Gambar 6 berikut.



Gambar 6 Entity Realitionship Diagram Sistem yang Dirancang

Graphical User Interface (GUI) merupakan rancangan akhir untuk menggambarkan tampilan antar muka dari sistem in *formulirasi* penilaian kinerja karyawan. Tampilan antar muka dari sistem yang dirancang dapat dilihat lebih lanjut sebagai berikut :

1) Tampilan *login*



Gambar 7 Tampilan Login

2) Tampilan Dashboard



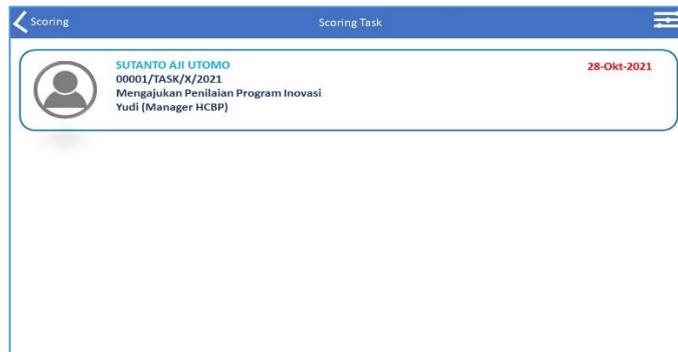
Gambar 8 Tampilan Dashboard Pada Sistem

3) Tampilan Menu KPI

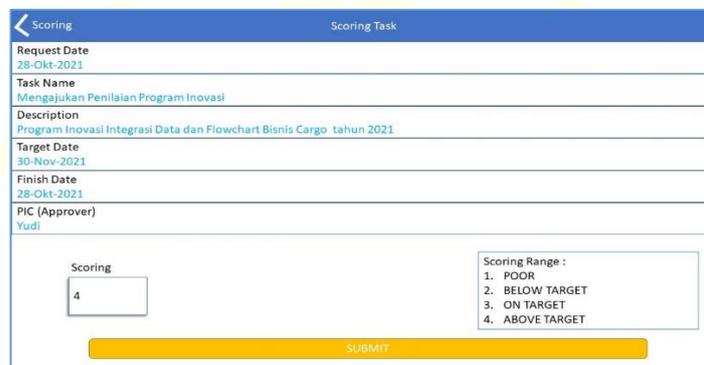


Gambar 9 Tampilan Menu KPI

4) Tampilan Menu Scoring

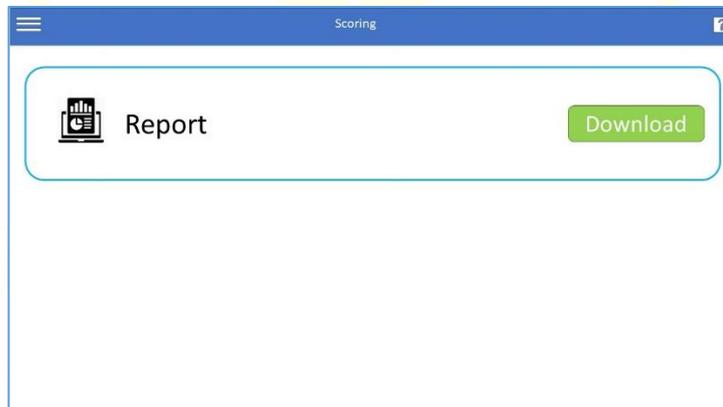


Gambar 10 Tampilan KPI karyawan yang siap melalui tahap Scoring



Gambar 11 Formulir Penilaian KPI

5) Tampilan General Report



Gambar 12 Tampilan General Report

NO	NIP	NAMA KARYAWAN	NILAI KPI	PETERANGAN
1	0880083M	Made Hartawan Purnama	87,5	Positif-1
2	0881008I	Wayan Roni Kusana	85	Positif-2
3	0881009J	Wayan Subiecta Naya	88,5	Positif-3
4	0881006H	Ni Putu Ani Arini	88	Positif-4
5	0881078N	Ni Putu Ani Susanti	85,5	Positif-5
6	0881084H	Hendra Sularto	88	Positif-6
7	0881085P	Purba Subiawan	84,5	Positif-7
8	0882010U	Wayan Amalayunata	84	Positif-8
9	0882011U	Gede Indra Wisawa	82,5	Positif-9
10	0882013U	Gede Saputra	83	Positif-10
11	0882009H	Wayan Suaranta	82,5	Positif-11
12	0882009H	Gusti Lanang Santiana	85	Positif-12
13	0882008N	Ni Luh Putu Suandani	81,5	Positif-13
14	0881000K	Keset Dwi Ary Pradiyana	81	Positif-14
15	0880143K	Ketut Irena Acharya	80,5	Positif-15
16	0880104P	Putu Ayu Wigandita	82	Positif-16
17	0881123G	Gede Eka Satriya	79,5	Positif-17
18	0881118I	Nyoman Hendra Purnama	78	Positif-18
19	0881213C	Cherry Satriya	77,5	Positif-19
20	0881202I	I Gst. Ag. Made Dwi Prayoga	78	Positif-20

Gambar 13 Hasil Laporan Kinerja Karyawan

Tahap uji validasi desain menggunakan *user acceptance testing* dengan meminta tim unit Human Capital Business Partner dapat menjadi responden calon user. Hasil penilaian kelayakan ini adalah 96, nilai ini menyatakan bahwa sistem *informatisasi* penilaian kinerja karyawan dapat dinyatakan berjalan dengan layak. Rancangan desain sistem *informatisasi* ini dinilai lebih optimal, lebih meminimalisir pengurusan jam dinas karyawan dan menghasilkan perangkian kinerja karyawan

Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan dari perancangan sistem informasi penilaian kinerja karyawan yang tepatbagi PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Bali, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- Penelitian ini menghasilkan rancangan sistem informasi penilaian kinerja karyawan yang digambarkan melalui beberapa pemodelan, seperti *concept maps*, *Flowchart*, *Entity Relationship Diagram*, *Use case diagram*, *Use case scenario*, dan *Graphical User Interface* sesuai hasil analisa kebutuhan dari sistem yang berjalan.
- Penelitian ini menghasilkan suatu rancangan sistem yang dapat melakukan proses pengumpulan berkas hasil kerja karyawan, penilaian kinerja karyawan, dan perangkian kinerja karyawan secara digital yang melibatkan tiga aktor yaitu karyawan, admin dan manajer. Terdapat enam fitur didalam sistem penilaian kinerja karyawan yaitu Registrasi & verifikasi akun, mengelola data karyawan, engelola dokumen penilaian KPI, General report, mengelola bobot KPI dan Mengelola nilai kinerja karyawan.

Untuk penelitian yang serupa selanjutnya diharapkan dapat menggunakan jenis data, fitur alternative, serta hasil rancangan sistem informasi yang lebih bervariasi, optimal dan lebih inovatif dari penelitian ini. Penelitian selanjutnya juga bisa dikembangkan dengan membuat pengembangan sistem informasi versi mobile atau hand-phone sehingga proses penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan lebih fleksibel dimana saja dan kapan saja.

Ucapan Terima Kasih

- Bapak I Nyoman Abdi, SE, M.eCom, selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk belajar di Politeknik Negeri Bali.
- Bapak Dr. I Ketut Santra, MSi, selaku Ketua Jurusan Administrasi Niaga yang selalu memberikan motivasi dan semangat kepada seluruh mahasiswa Jurusan Administrasi Niaga untuk menghasilkan karya yang terbaik
- Bapak Cokorda Gede Putra Yudistira, SE., MM, selaku Kaprodi D4 Manajemen Bisnis Internasional yang selalu memberikan motivasi, dukungan dan semangat kepada seluruh mahasiswa khususnya mahasiswa program studi D4 Manajemen Bisnis Internasional.
- Ibu Kadek Cahya Dewi,S.T.,M.Cs selaku dosen pembimbing I yang telah dengan sabar membimbing dan memberikan motivasi sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya.
- Bapak Ida Bagus Gede Dananjaya,S.E.MM selaku dosen pembimbing II yang telah dengan sabar membimbing dan memberikan motivasi sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya.

6. Bapak Tri Yudi Anshary selaku *Human Capital Manager* PT.Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai-Bali yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan praktik kerja lapangan dan memberikan ijin penelitian sehingga mendapatkan banyak ilmu yang bermanfaat.
7. Seluruh keluarga besar *Airport Administration Department* PT.Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai-Bali yang telah mendukung penulis selama melaksanakan praktek kerja lapangan dan juga dalam penyusunan penelitian ini.

Referensi

- Arinata, P. (2021). Desain Sistem *Informulirasi* Stock Control Bahan Operasional Kantor Berbasis Web Pada PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (Persero) Nusa Dua. *Skripsi. Jurusan Administrasi NIaga Politeknik Negeri Bali*.
- Awani, N. R., Nugraha, F. N., & Puspita, I. A. (2018). Designing *Performulirance appraisal* Using Behaviorally Anchored Rating Scales (BARS) Method In Production Division At PT. Tunggal Inti Kahirupan. *Jurnal e-Proceeding of Engineering : Vol.5, No.3*, 6857-6863.
- H, A. O., Triwibison, C., & Nugraha, F. N. (2021). Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Behaviorally Anchored Rating Scales (BARS) Di PT Widya Trans Cargo. *Junal e-Proceeding of Engineering : Vol.8, No.2 Universitas Telkom*, 2253-2260.
- Jogiyanto, H. (2014). Metodologi penelitian Bisnis Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman. *Edisi Keenam, BPFE-Yogyakarta*.
- Kell, H. J., Martin-Raugh, M. P., & Carney, L. M. (2017). Exploring Methods For Developing Behaviorally Anchored Rating Scale for Evaluating Structured Interview *Performulirance*. *Jurnal ETS Research Report Series ISSN 2330-8516*, 1-26.
- Kustiadi, O., & Ikatrinasari, Z. F. (2018). Perancangan Penilaian Kinerja Dengan Metode Behaviorally Anchored Ratinng Scale Di PT. Zeno Alumi Indonesia. *Jurnal Infokar Volume 1 No. 1 Universitas Mercu Buana*, 68-78.
- Priambodo, S. (2007). Sistem *Informulirasi* Manajemen Kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Purbalingga. *Skripsi. Universitas Negeri Semarang*.
- Rahmawati, Y. (2020). Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Management By Objective (MBO) dan Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS) Pada CV Radef Solution. *Skripsi. Universitas Dinamika, Surabaya*.
- Sandika, I. (2019). Rancang Bangun Sistem *Informulirasi* Penilaian Kinerja Pegawai Dengan Metode Rating Scale. *Skripsi. Universitas Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta*.
- Schwab, K. (2016). *The Fourth Industrial Revolution*. Switzerland: Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2019.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Wahyuni, A. T., Triwibisono, C., & Nugraha, F. N. (2021). Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan Pada Divisi Harvesting PT. *e-Proceeding of Engineering : Vol.8, No.5 Universitas Telkom*, 7767-7776.