

# SISTEM PENGUKURAN KINERJA PERUSAHAAN DENGAN METODE PEOPLE CAPABILITY MATURITY MODEL

Stefany Oktavia Chandra

Fakultas Teknologi Informasi, Universitas Atma Jaya Makassar  
Alamat email: stefanyoc\_cute92@yahoo.com

## ABSTRACT

*This research will discuss the Company's Performance Measurement Information System with the Method of the People Capability Maturity Model (Case Study at PT Kepuh Kencana Arum Makassar) is a system that can help the company to conduct performance measurement in order to be a reference, in particular inter-company competition. By using people capability maturity model (P-CMM), then the system can measure the performance of companies using measurements of methods people capability maturity model (P-CMM). This study yield performance of each Division in the Billowing Kencana PT Arum Makassar in the result there are 2 divisions are at level 2 are junior operators and junior helper and also 2 divisions at level 3 that senior senior operator and helper.*

**Keywords:** *performance, employees, measurement, People Capability Maturity Model*

## 1. PENDAHULUAN

Perusahaan adalah tempat proses produksi barang dan jasa yang berarti suatu tempat yang menyediakan produk maupun layanan baik pada perusahaan swasta ataupun negeri. Perusahaan dituntut memiliki keunggulan yang dapat membedakan perusahaan yang satu dengan yang lain. Di samping itu, dengan adanya pemanfaatan sistem informasi sebagai sarana untuk menciptakan daya saing perusahaan membawa perubahan lingkungan yang semakin kompetitif. "Suatu keputusan yang baik dapat diambil atas dasar informasi yang akurat, relevan, dan tepat waktu (Ciptani, 2000)" Hanya perusahaan-perusahaan tertentu yang mampu menghasilkan SDM (Sumber Daya Manusia) yang bermutu serta handal, yang dapat memenangkan persaingan.

Setiap perusahaan mempunyai cara masing-masing dalam memenuhi kebutuhan pelanggan begitupun pada PT Kepuh Kencana Arum Makassar dalam memproduksi barang yang dipesan oleh pelanggan, pelayanan terhadap pelanggan, ketertiban pegawai-pegawai, ketepatan memproduksi barang untuk *stock* maupun memproduksi barang *make to order* dilakukan pengawasan untuk para pegawai. PT Kepuh Kencana Arum Makassar mempunyai pegawai tidak sebanyak pegawai

yang bekerja pada pusat perusahaan yang bertempat pada Mojokerto Jawa Timur. Pegawai yang bekerja pada PT Kepuh Kencana Arum Makassar sekitar 50an pegawai yang bekerja pada bagian pabrik yang bertugas untuk mencetak dari bahan mentah sampai menghasilkan suatu barang (produk). PT Kepuh Kencana Arum Makassar merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *manufacturing* atau metal gelombang dan dapat termasuk bergerak dalam bidang jasa karena selain menyediakan kebutuhan pelanggan, perusahaan juga dapat mengantarkan pesanan ke tempat pelanggannya. Produk perusahaan juga bergantung pada pegawai karena pegawai yang mencetak dan menghasilkan barang (produk) baik untuk *stock* pada gudang maupun yang sesuai dengan pesanan pelanggan (konsumen). Pegawai pada perusahaan ini secara tidak langsung mempunyai peranan yang berkaitan satu pegawai dengan yang lainnya, dari keterkaitan para pegawai yang dilihat pada PT Kepuh Kencana Arum maka kebutuhan perusahaan dan agar kinerja perusahaan dapat meningkat bergantung pada kinerja pegawainya.

Setiap perusahaan memiliki keunggulannya masing-masing namun masih terdapat berbagai kendala yang ditemukannya karena kurangnya pengawasan dalam berbagai aspek, seperti adanya

kelemahan pegawai di perusahaan tetapi perusahaan tersebut tidak menyadarinya dan dampaknya perusahaan mengalami penurunan. Dari kendala yang ditemukan pada PT Kepuh Kencana Arum Makassar yaitu pegawai-pegawai yang datang bekerja belum semua yang tepat waktu dan itu termasuk kendala-kendala yang ada terhadap pegawai pada PT Kepuh Kencana Arum yaitu terletak pada ketertiban para pekerja, kedisiplinan, kerja sama antar pekerja yang satu dengan yang lainnya yang masih kurang dan perlu ditingkatkan lagi dan kurang fokusnya pada pekerjaan.

Pengawasan menjadi hal yang penting agar dapat terstukturinya suatu kondisi yang akan dilakukan oleh pegawai-pegawai yang bekerja dalam menyelesaikan tugasnya masing-masing.

Dampak dari lemahnya pengawasan akan mempengaruhi kinerja pegawai, kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh bagi kelangsungan hidup organisasi atau faktor yang sangat mendukung bagi pencapaian tujuan organisasi. Dari kendala yang telah dikemukakan, secara jelas dapat dilihat bahwa pengawasan melekat mempunyai peranan yang cukup besar terhadap kinerja pegawai sehingga pimpinan dituntut untuk meningkatkan kualitas maupun kuantitas pengawasannya.

Pengaruh kinerja pegawai terhadap perusahaan menjadi sangat penting salah satunya dapat dilihat pada proses produksi perusahaan. Dimana, jika perusahaan mempunyai kinerja pegawai yang tidak sesuai dengan yang harapan perusahaan akan menimbulkan masalah bagi perusahaan dan membuat perusahaan menjadi tidak dapat berkembang.

Berbagai kendala yang telah dijabarkan oleh penulis yang terdapat pada PT Kepuh Kencana Arum Makassar yang dimana karena lemah dan kurangnya pengawasan terhadap pegawai-pegawai sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja pegawai pun juga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan yang dimana, jika perusahaan mempunyai kinerja pegawai yang tidak sesuai dengan yang harapan perusahaan akan menimbulkan masalah bagi perusahaan dan membuat perusahaan menjadi tidak dapat berkembang dan begitupun sebaliknya. Menurut Notoatmodjo (2009:12), Kinerja

adalah hasil kerja yang didapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang pegawai. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh aparatur yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap aparatur dan organisasi. Dengan demikian kinerja pegawai dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas atau kegiatan dalam ukuran waktu tertentu.

Dari hasil yang telah dikemukakan oleh penulis yang dimana, pengawasan yang lemah sehingga mempengaruhi kinerja pegawai dan juga kinerja pegawai akan mempengaruhi kinerja suatu perusahaan tersebut, maka perlunya suatu sistem yang dapat membantu sebagai penambah pengawasan yaitu suatu sistem pengukuran kinerja perusahaan yang meliputi kinerja pegawai.

Perusahaan sangat bergantung pada kinerja pegawai maka perusahaan melakukan pengukuran secara berkala. pengukuran secara objektif yang dilakukan oleh PT Kepuh Kencana Arum pada masing-masing pekerja baik kantor maupun pabrik untuk mengetahui seputar dirinya yang berkaitan dengan pekerjaannya karena untuk mengetahui kelemahan ataupun kelebihan yang terjadi maka dibutuhkan suatu audit yaitu ada sejenis *form* yang dibagikan ke semua pekerja untuk mengukur teman-temannya sendiri (masuk pekerja, mengukur rekan dan juga kerja masing-masing) yang dimana hanya berupa pertanyaan yang ingin ditanyakan oleh pimpinan tanpa bantuan acuan dan dalam bentuk *hardcopy* dan banyaknya *form-form* pengukuran yang sudah lama hilang dikarenakan jenjang periode pelaksanaan pengukuran kinerja cukup jauh jadi dapat menjadi masalah dalam pemantauan perkembangan pegawai dan juga kebergantungan perusahaan tersebut pada kinerja pegawai, maka diperlukan adanya sistem informasi pengukuran kinerja perusahaan untuk memudahkan dalam pemantauan kinerja dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, perlu dilihat bagaimana sistem dalam hubungannya dengan pengukuran kinerja pegawai dan divisi. Sehingga itu dilakukan penelitian tentang "Sistem Informasi Pengukuran Kinerja Perusahaan Studi Kasus Pada PT Kepuh Kencana Arum Makassar".

Penelitian ini memiliki batasan masalah yaitu batasan pada penelitian ini adalah

pengukuran yang dilakukan pada 1 bagian (lini) tertentu meliputi pegawai yang bekerja dibagian pabrik PT Kepuh Kencana Arum untuk memproduksi barang.

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Merancang suatu sistem pengukuran kinerja perusahaan dengan metode People CMM yang dapat memebrikan hasil kinerja berupa laporan hasil kinerja dan juga laporan skala kinerja pegawai yang berisi kumpulan laporan-laporan sementara maupun laporan hasil akhir.
2. Memudahkan perusahaan untuk mengetahui tingkat level pada setiap divisi yang ada yaitu divisi senior operator (ketua senior operator dan pegawai senior operator), junior operator (ketua junior operator dan pegawai junior operator), *senior helper* (ketua senior helper dan pegawai senior helper) dan juga *junior helper* (ketua junior helper dan pegawai junior helper) agar dapat diberikan pelatihan.

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan:  
Menjadi masukan dan bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan bagi pihak manajemen dalam penerapan konsep auditor sebagai alat ukur kinerja perusahaan dan sebagai pedoman pengambilan keputusan jangka panjang dan jangka pendek sehingga dapat meningkatkan kompetensi dalam dunia bisnis. Memotivasi pegawai dalam mencapai sasaran organisasi yang telah ditetapkan, agar menghasilkan tindakan dan sesuai dengan hasil yang diinginkan. Untuk pembelajaran pegawai tentang bagaimana seharusnya mereka bertindak dalam perubahan perilaku pengetahuan kerja yang harus dimiliki pegawai untuk mencapai hasil kerja terbaik.
2. Bagi Universitas:  
Menjadi pedoman penelitian selanjutnya yang membahas lingkup masalah yang sama.
3. Bagi Mahasiswa:  
Menjadi bahan teori bagi mahasiswa dan studi banding di masa yang akan datang.

## 2. LANDASAN TEORI

Menurut motto perusahaan dengan motto “kejujuran, kualitas dan harga yang

kompetitif”, produk kami telah menjangkau seluruh wilayah Indonesia bahkan sampai ke Timor Leste. Motto tersebut terus dilaksanakan dan menjadi penuntun perusahaan kami untuk terus berkembang dalam ikut serta mensukseskan pembangunan nasional. [1]

Menurut Sarwoto (2010:94) menyatakan bahwa:”Pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil yang dikehendaki. [2]

Menurut Siagian (2003:199) pengawasan bisa juga disebut pengawasan atasan langsung, dilakukan oleh setiap pejabat pimpinan, pimpinan, disamping sebagai perencanaan yang cekatan, organisasi yang handal dan sebagai penggerak yang tangguh dimana setiap manajer harus pula menjadi pengawas yang efektif. [3]

Pengawasan melekat menurut Sujamto (dalam Harahap, 2004:23), yaitu berupa tindakan atau usaha untuk mengawasi dan mengendalikan anak buah secara langsung yang harus dilakukan sendiri oleh setiap pimpinan organisasi, dengan kata lain pengawasan melekat disebut juga pengawasan atasan langsung. [4]

Menurut Halsey (2003:8) pengawasan ialah, memilih orang yang tepat untuk tiap pekerjaan; menimbulkan minat terhadap pekerjaannya pada tiap-tiap orang dan mengajarkan bagaimana ia harus melakukan pekerjaannya; mengukur dan menilai hasil kerjanya untuk mendapat keyakinan apakah pelajaran itu telah dipahami dengan wajar, mengadakan koreksi-koreksi bilamana perlu dan memindahkan orang kepada pekerjaan yang lebih sesuai atau memberhentikan mereka yang ternyata tidak dapat bekerja dengan baik; memuji bila ia selayaknya mendapat pujian dan member penghargaan atas kerja yang baik dan akhirnya menyelaraskan setiap orang ke dalam suasana kerja sama yang erat dengan teman-teman sekerjanya – semuanya itu dilakukan secara adil, sabar dan tenggang menenggang, sehingga setiap orang akan menjalankan pekerjaannya dengan mahir, teliti, cerdas bersemangat dan sempurna. [5]

Pengawasan meliputi 3 aspek yang berkaitan dengan pengawasan yaitu akuntabilitas, transparansi dan juga

responsivitas yang dapat dilihat pada teori menurut para ahli ialah:

#### 1. Akuntabilitas

Menurut Mardiasmo (2002:20) Pengertian akuntabilitas publik adalah “Akuntabilitas adalah kewajiban pihak pemegang amanah untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan dan mengungkapkan segala aktivitas kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya kepada pihak pemberi amanah yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut”.

Menurut Ausaid (2001:6) pengertian akuntabilitas adalah “Akuntabilitas merupakan instrumen yang menunjukkan apakah prinsip-prinsip pemerintahan, hukum, keterbukaan, transparansi, keberpihakan dan kesamaan hak dihadapan hukum telah dihargai atau tidak.

Menurut Lenvine Dwiyanto (2005:147) mendefinisikan akuntabilitas Adalah “Akuntabilitas sebagai suatu ukuran yang menunjukkan seberapa besar proses penyelenggaraan pelayanan sesuai dengan kepentingan *stakeholders*.”

Berdasarkan penjelasan dari berbagai pendapat para ahli yang telah dikemukakan, dapat ditarik kesimpulan bahwa akuntabilitas merupakan perwujudan kewajiban untuk mem-pertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik.

#### 2. Transparansi

Menurut Lalolo (2003:13) transparansi adalah prinsip yang menjamin akses atau kebebasan bagi setiap orang untuk memperoleh informasi tentang penyelenggaraan pemerintahan, yakni informasi tentang kebijakan, proses pembuatan serta hasil yang dicapai.

Menurut Kristianten (2006:31), transparansi akan memberikan dampak positif dalam tata pemerintahan. Transparansi akan meningkatkan pertanggungjawaban para perumus kebijakan sehingga kontrol masyarakat terhadap para pemegang otoritas pembuat kebijakan akan berjalan efektif.

Berdasarkan penjelasan dari berbagai pendapat para ahli yang telah dikemukakan,

dapat ditarik kesimpulan bahwa transparansi adalah adanya kebijakan terbuka bagi pengawasan. Sedangkan yang dimaksud dengan informasi adalah informasi mengenai setiap aspek kebijakan perusahaan yang dapat dijangkau publik.

#### 3. Responsivitas

Menurut Zeitmal Parasuraman & Berry, dalam buku *Delivering Quality Service* (1990) yang dikutip oleh James, A.F & Mona (1994:190) mengemukakan bahwa responsivitas merupakan salah satu instrument yang cukup penting dalam mengukur kinerja suatu organisasi, termasuk di dalamnya adalah organisasi publik. [6]

Menurut Wibowo (2007:7), mengemukakan pendapatnya tentang pengertian kinerja, yaitu: “Kinerja berasal dari pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung”. [7]

Menurut Tika (2006:121) kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. [8]

Menurut Wibowo (2008:26), pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang telah ditentukan, atau apakah kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan dan pengukuran kinerja hanya dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur. [9]

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian “Sistem Informasi Pengukuran Kinerja Perusahaan” yang penulis lakukan adalah Penelitian Studi Kasus dimana penelitian ini mengambil studi kasus di PT Kepuh Kencana Arum dengan terjun langsung di lapangan. Penelitian ini membuat suatu sistem yang dapat mengukur kinerja suatu perusahaan yang dapat membantu perusahaan.

Metode perancangan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah

metode terstruktur, yang meliputi beberapa tahap, diantaranya:

1. Tahap Analisis. Menganalisis kebutuhan pengguna dalam mempelajari pengukuran kinerja pegawai/karyawan pada PT Kepuh Kencana Arum Makassar dengan mengidentifikasi informasi-informasi apa saja yang dibutuhkan oleh pengguna dan kendala yang ada pada proses pengukuran kinerja pegawai/karyawan. Hasil analisa ini dapat digunakan untuk merancang sistem.
2. Tahap Perancangan Aplikasi. Pada tahap ini dilakukan perancangan sistem berdasarkan kebutuhan pengguna dan penyelesaian masalah pada kendala-kendala yang ada pada PT Kepuh Kencana Arum Makassar dengan hasil antar muka pengguna yang sesuai dan bagaimana informasi akan disampaikan atau dihasilkan oleh sistem.
3. Tahap Desain Sistem. Tahap ini membuat aplikasi berdasarkan analisa kebutuhan pengguna dan perancangan aplikasi. Yang meliputi dalam pembuatan sistem adalah: diagram Konteks, data flow diagram (DFD), kamus data, Entity relationship diagram (ERD).
4. Tahap Pembuatan Sistem. Hasil desain sistem diolah dan diterjemahkan ke dalam program komputer dengan menggunakan bahasa pemrograman berbasis *open source* yaitu PHP dan basis data menggunakan MySQL.
5. Tahap Uji Coba Sistem. Tahap ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana sistem tersebut dimanfaatkan oleh pengguna untuk melakukan setiap kegiatan yang berhubungan dengan kegiatan pengguna.
6. Tahap Uji Kesahihan. Tahap ini dilakukan dengan metode wawancara dan uji implementasi dari pengguna sistem, setelah itu dilakukan pengamatan apakah dengan dibuatkannya sistem ini dapat memudahkan pengguna memperoleh informasi dibanding sebelumnya.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Metode Wawancara ditujukan kepada pimpinan dan para pegawai PT Kepuh Kencana Arum Makassar secara mendalam dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan tentang sistem

informasi pengukuran kinerja di PT Kepuh Kencana Arum.

2. Metode Observasi dengan mengamati langsung tahap-tahap yang dilalui dalam memperoleh data yang dibutuhkan dalam membuat sistem informasi pengukuran kinerja.
3. Metode Studi Literatur dengan membaca atau menyimak literatur yang berhubungan dengan pengukuran kinerja melalui buku maupun website yang dapat dijadikan sebagai referensi sehingga dapat memecahkan masalah yang dihadapi.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada tahap perancangan sistem informasi pengukuran kinerja perusahaan studi kasus pada PT Kepuh Kencana Arum Makassar perlu dilakukan proses analisa terhadap kebutuhan pengguna sistem ini. Proses analisa ini bertujuan untuk memberikan informasi yang dapat membantu dalam merancang sistem informasi pengukuran kinerja perusahaan studi kasus pada PT Kepuh Kencana Arum Makassar yaitu analisa pada PT Kepuh Kencana Arum, analisa pekerjaan pegawai pada PT Kepuh Kencana Arum, analisa tentang audit, People CMM, penerapan People CMM, analisa pengukuran kinerja, arus proses People CMM, analisa kebutuhan sistem informasi pengukuran kinerja perusahaan dengan metode *people capability maturity model* (studi kasus pada PT Kepuh Kencana Arum Makassar), analisa *flowchart* dokumen.

Berdasarkan hasil analisa dan pengumpulan data yang diperoleh kendala-kendala pada perusahaan yang terjadi karena kurangnya pengawasan pegawai yang dimana dapat mempengaruhi kinerja pegawai terhadap kinerja perusahaan.

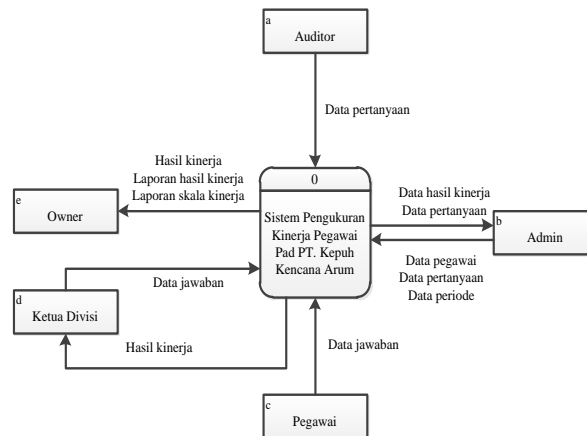
Perancangan ini menjelaskan mengenai proses proses pengolahan data *input* menjadi data *output* berdasarkan kebutuhan yang telah direncanakan. Tahap-tahap yang dilakukan dalam merancang sistem ini yaitu diagram konteks, diagram berjenjang, *data flow diagram* (DFD), kamus data dan ERD.

##### a. Diagram Konteks

Diagram konteks pada Gambar 1 menggambarkan hubungan antara pengguna dengan sistem. Berdasarkan hasil analisa kebutuhan yang telah dilakukan sebelumnya,

maka sistem ini memiliki 5 (lima) atribut, yaitu:

- Auditor bertugas memasukkan data pertanyaan yang akan dijawab oleh ketua divisi dan para pegawai.
- Owner dapat memantau yang diberikan dalam laporan hasil kinerja dan juga memberikan laporan skala kinerja dari sistem.
- Ketua divisi dapat melakukan pengisian pertanyaan yang telah dimasukkan oleh auditor dan telah disaring oleh admin dan ketua divisi dapat melihat hasil kinerja dalam divisinya.
- Pegawai mempunyai tugas yang sama dengan ketua divisi yaitu memasukkan data jawaban (setelah menjawab pertanyaan) tetapi pegawai tidak di beri akses untuk melihat hasil pengukuran dari divisinya.
- Admin bertugas memasukkan, data pegawai, data pertanyaan dan data periode dan sistem memberikan data hasil kinerja dan data pertanyaan pada isi laporan yang akan dapat dilihat oleh owner.



Gambar 1. Diagram Konteks

#### b. Diagram Berjenjang

Diagram berjenjang menggambarkan penjelasan secara lebih spesifik dari diagram konteks. Diagram ini hanya terdiri dari satu proses yang kemudian diuraikan hingga level ketiga.

#### c. DFD Level 0

DFD level 0 menjelaskan arus data dari perancangan sistem. Terdapat 8 proses yang terdiri dari *input* data jabatan, *input* data pegawai, *input* data periode, *input* data soal, *input* data kelayakan soal, menjawab soal, cetak laporan hasil kinerja dan cetak laporan skala kinerja. Seluruh proses dapat diakses oleh masing-masing *user* sesuai dengan hak akses yang diberikan oleh sistem, dimana *admin* dapat menginput data-data, seperti data jabatan, data pegawai, data periode, kelayakan soal. Auditor dapat menginput data soal. *Owner* dapat melihat hasil kinerja dan juga skala kinerja dari seluruh divisi yang ada dan juga dapat mencetak laporan yang dibutuhkan.

#### d. Kamus Data

Kamus data berisi tentang data yang masuk ke sistem yang berupa deskripsi formal mengenai seluruh elemen yang tercakup dalam DFD dan kebutuhan-kebutuhan informasi dari suatu sistem informasi yang dibutuhkan oleh pemakai sistem.

#### e. Entity Relationship Diagram (ERD)

*Entity relationship diagram* (ERD) berisi tentang data yang masuk ke sistem yang dilihat dari database sistem, diagram ER terdiri dari detail jawaban, detail pilihan soal, jabatan, jawaban, kuisioner, level, pegawai, periode, pilihan soal dan user.

Hasil perancangan atau implementasi yaitu:

##### 1. Tampilan Menu *Login*

Seluruh *user* dapat mengakses dengan login terlebih dahulu. Login dilakukan dengan memasukkan username dan password yang telah dimiliki masing-masing oleh pengguna (*user*). Setiap pengguna yang belum terdaftar dalam basis data tidak akan dapat mengakses sistem.



Gambar 2. Tampilan *Login*

## 2. Tampilan untuk Pihak *Admin*

Tampilan menu utama *admin* berisi tentang aplikasi yaitu nama aplikasi dan juga versi aplikasi yang dapat menjelaskan tentang aplikasi tersebut. Menu pilihan master data memiliki 2 sub menu yaitu Data Jabatan dan juga Data Pegawai. Pada menu ini *admin* dapat menambah list jabatan dan juga dapat menambah data pegawai yang berisi biodata pegawai. *Admin* dapat melihat list jabatan yang telah disimpan pada saat penambahan data jabatan. List jabatan ini adalah jabatan yang ada pada PT Kepuh Kencana Arum Makassar yaitu jabatan senior operator, junior operator, senior helper junior helper, ketua senior operator, ketua junior operator ketua senior helper dan juga ketua junior helper. *Admin* dapat menambah data jabatan pada list jabatan, *admin* juga dapat menghapus data jabatan pada list jabatan dan juga *admin* dapat mengedit data jabatan pada list jabatan. Adapun menu pilihan kuisisioner memiliki 2 sub menu yaitu Kelayakan Soal dan juga Pemilihan Soal. Pada sub menu Kelayakan Soal, *admin* dapat memilih soal apa saja yang akan dimunculkan pada pertanyaan disetiap jabatan pegawai-pegawainya yang dimana soal yang akan dipilih telah terlebih dahulu *diinput* (dimasukkan) oleh auditor. kemudian pada sub menu Pemilihan Soal, *admin* dapat melihat pertanyaan-pertanyaan (soal-soal) yang telah dipilih dan yang akan dimunculkan pada pengisian kuisisioner dan ada menu pengaturan untuk periode dan juga ubah *password* dan terakhir yaitu menu *logout*.



Gambar 3. Tampilan Menu Utama *Admin*

## 3. Tampilan Menu Utama Auditor

Menu pilihan master data memiliki 1 sub menu yaitu Data Kuisisioner. Pada menu ini auditor dapat menambah list kuisisioner yang akan *diaccept* oleh *admin*. Auditor dapat memilih jabatan mana yang akan diinput kuisisioner-kuisisioner berupa soal-soal pada setiap jabatan yang ada pada pilihan jabatan. Kuisisioner-kuisisioner yang berupa soal-soal yang telah diinput oleh auditor dan juga dapat ditambahkan dengan memilih pilihan tambah data kuisisioner yaitu dengan memilih jabatan pegawai yang akan ditambahkan lalu mengisi pertanyaan yang akan diinput kemudian pilih simpan dan pertanyaan akan tersimpan dan ada menu pengaturan untuk periode dan juga ubah *password* dan terakhir yaitu menu *logout*.



Gambar 4. Tampilan Menu Utama Auditor

## 4. Tampilan Menu Utama *Owner*

Menu pilihan pengisian kuisisioner memiliki 1 sub menu yaitu Hasil Kuisisioner. Pada menu ini *owner* dapat melihat hasil kuisisioner (pertanyaan-pertanyaan) yang telah diisi oleh *admin*, pegawai mengukur pribadi (dirinya sendiri) dan juga pegawai mengukur teman sewajarnya (teman sejabatannya). Hasil akhir akan muncul ketika semua pihak yang terkait telah mengisi apa yang harus diisi jika ada yang belum mengisi dengan tuntas hasil akhir tidak akan muncul melainkan hasil sementara yang akan muncul pada hasilnya yaitu pada hasil rata-rata dan juga dapat langsung menentukan level pegawai. *Owner* dapat melihat hasil kinerja dengan cara memilih periode yang akan dilihat dan juga memilih jabatan pegawai yang akan dilihat hasil kinerjanya. *Owner* dapat melihat laporan hasil kinerja dan juga laporan skala kinerja secara keseluruhan dengan melihat dari gambar diatas berupa tabel-tabel yang berisi nama-nama pegawai dan terlebih dahulu memilih periode kapan dan juga memilih jabatan pegawai yang ingin dilihat laporan hasil kinerja para pegawai dan dapat dilihat divisi

berada pada level berapa dan ada menu pengaturan untuk periode dan juga ubah password dan terakhir yaitu menu *logout*.



Gambar 5. Tampilan Menu Utama Owner

#### 5. Tampilan Kuisisioner Ketua Divisi dan Pegawai

Menu pilihan pengisian kuisisioner memiliki 1 sub menu yaitu pengukuran kuisisioner pegawai (pertanyaan) yang telah diisi oleh *admin*, pegawai. Pada menu ini pegawai mengukur untuk divisi mereka masing-masing dan juga ketua divisi melakukan pengukuran.



Gambar 6. Tampilan Kuisisioner Pegawai

Pengujian dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner dan wawancara berdasarkan demonstrasi program. Kuisisioner diberikan kepada 25 orang yang terbagi atas bagian *admin*, auditor, *owner*, ketua divisi dan pegawai. Wawancara dilakukan kepada pimpinan PT Kepuh Kencana Arum selaku *owner* dalam *user* sistem digunakan metode wawancara. Wawancara dilakukan pada saat setelah melakukan pengujian dan pemakaian Sistem Informasi Pengukuran Kinerja Perusahaan dengan Metode *People Capability Maturity Model*. Hasil wawancara dan demonstrasi program yang dilakukan terhadap pimpinan PT Kepuh Kencana Arum dan para pegawai menunjukkan bahwa:

1. Sistem ini dengan mudah digunakan dan mudah untuk dimengerti dalam penggunaan proses pengukuran kinerja yang sangat kami perlukan untuk meningkatkan kemampuan para pegawai yang mempengaruhi proses bisnis pada perusahaan kami.
2. Tampilannya menarik, karena tampilan dapat diterima dengan baik sehingga dalam penggunaannya tidak susah untuk digunakan, pilihan-pilihan menu yang dibuat sudah mencukupi, sesuai dengan kebutuhan perusahaan kami.
3. Pada proses pengukuran kinerja pegawai sudah tercapai sesuai dengan kebutuhan perusahaan kami sehingga perusahaan kami dapat melakukan proses pengukuran kinerja pegawai untuk periode berikutnya.
4. Proses pengukuran kinerja pegawai dapat membantu untuk pengambilan keputusan perusahaan dalam memberikan pelatihan untuk para pegawai, karena perusahaan mendapatkan acuan bagaimana cara untuk pengambilan keputusan sebagai solusi untuk penanganan untuk perbaikan pada pegawai, contohnya pelatihan yang dapat dilakukan.
5. Sistem ini sudah optimal pada pengukuran karena pada bagian *admin*, auditor dan *owner* dapat terkendali dikarenakan adanya sistem informasi pengukuran kinerja dapat terhubung satu sama lain dari pembuatan soal, soal di masukkan ke kuisisioner pegawai dan ketua divisi hingga hasil kinerja.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil dari sistem pengukuran kinerja perusahaan yang telah dibuat sudah memenuhi kebutuhan perusahaan dalam hal pengukuran kinerja dengan adanya hasil kinerja para pegawai-pegawai yang bekerja untuk mengetahui disetiap divisi berada pada level tertentu pada PT Kepuh Kencana Arum.
2. Sistem pengukuran kinerja perusahaan yang telah dibuat mampu menghasilkan laporan yang dapat membantu pimpinan dalam melihat tingkatan yang terjadi pada masing-masing pegawainya.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Amal, A. 2013: Hubungan Antara Pengawasan Melekat dengan Kinerja Pegawai pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 5 Kota Samarinda, ([http://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/05/E-JOURNAL%20\(05-21-13-11-45-17\).pdf](http://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/05/E-JOURNAL%20(05-21-13-11-45-17).pdf), diakses pada 23 juni 2013).
- [2] Antariksa, Y. 2010: Menyusun Sistem Performance Appraisal yang Efektif, ([www.manajemenkinerja.com.ppt](http://www.manajemenkinerja.com.ppt), diakses pada 19 Juni 2014).
- [3] Curtis, B., Hefley, W. E. dan Miller, S. A. 2001. People Capability Maturity Model (P-CMM). Copyright by Carnegie Mellon University, edisi 1 dan edisi 2.
- [4] Fitrawansyah. 2014. Fraud and Auditing. Mitra Wacana Media. Purwakarta.
- [5] Ibrahim, O. A, Wessiani, N. A dan Suwignjo, P. 2012: Perancangan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Kompetensi dan Prestasi Kerja di Pt.Badak Ngl Bontang, (<http://digilib.its.ac.id/public/ITS-Undergraduate-12615-Paper.pdf>, diakses pada 22 Juni 2013).
- [6] Immai, Masaaki. 2003. Kaizen: Manajemen Operasi. Jakarta: PPM.
- [7] Bacal, Robert. 2005. Performnace Management. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- [8] Jogiyanto. 2009: Analisa dan Desain Informasi: Pendekatan Terstruktur teori dan Praktik Aplikasi Bisnis. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- [9] Kopin. 2008: Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan, (<http://one.indoskripsi.com>, diakses pada 6 Oktober 2013).
- [10] Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2006. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- [11] Taman, A. 2008: Model Pengukuran Kinerja Perusahaan dengan Metode Smart System (Studi Kasus Pada Ukm Cv. Batara Elektrindo), ([http://www.gunadarma.ac.id/library/articles/graduate/economy/2009/Artikel\\_10205056.pdf](http://www.gunadarma.ac.id/library/articles/graduate/economy/2009/Artikel_10205056.pdf), diakses pada 6 Oktober 2013).
- [12] Tika, Moh. Pabundu. 2006. Budaya Organisasi dan peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara.
- [13] Tri, B. A. 2012 : Petunjuk Pengukuran Kinerja Perusahaan dengan menggunakan Metode Performance Prism pada Pt Tunas Dwipa Matra Cabang Godean, (<http://eprints.uny.ac.id/8588/2/jurnal%2008412141049%20%28%29.pdf>, diakses pada 4 Oktober 2013).
- [14] Trihastuti, K. 2011: Analisis Kinerja Perusahaan dengan Metode Balanced Scorecard (Studi Kasus pada Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang), (<http://lib.unnes.ac.id/6372/1/8482.pdf>, diakses pada 5 Oktober 2013).
- [15] Wibowo. 2008. Manajemen Kinerja. Jakarta: Radja Grafindo Persada.
- [16] Widodo, I. 2011: Analisis Kinerja Perusahaan dengan Menggunakan Pendekatan Balanced Scorecard (Studi Kasus Pada Perusahaan Mebel PT. Jansen Indonesia), (<http://eprints.undip.ac.id/26972/1/SKRIPSI...1%28%29.pdf>, diakses pada 4 Oktober 2013).