

Sistem Informasi Penilaian Kinerja Berbasis Web Pada PT. Bumi Sentosa

Ni Nyoman Emang Smrti¹, I Putu Gd Sukenada Andisana², Ibnu Athoi'llah³, I Gede Arya Purusa Dhana⁴, I Gusti Ngurah Ary Widiatmika⁵, Dadan Abdullah⁶, Nuni Diyah Ansori⁷, I Nyoman Trisna Wijaya Giri⁸

^{1,3}Program Studi Teknik Informatika STMIK Bandung Bali

^{2,4,5,6,7,8}Program Studi Sistem Informasi STMIK Bandung Bali

Jln. P.B Sudirman Block C No. 7X Denpasar

¹smrti@yacanet.com

²sukenada.andisana@gmail.com

³ibnu.athoillah@gmail.com

⁴arya.purusa@gmail.com

⁵arymohawk@gmail.com

⁶dadan.abdullah91@gmail.com

⁷diyahansori04@gmail.com

⁸trisnafreak@gmail.com

Intisari— Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pelayanan Teknik adalah sistem informasi yang berfungsi untuk menilai kinerja petugas lapangan pelayanan teknik. Pelayanan Teknik merupakan Unit Pelayanan Gangguan PT PLN (Persero) baik gangguan yang terjadi pada pelanggan maupun pada jaringan listrik. Pelaksanaan pekerjaan Pelayanan Teknik diserahkan kepada pihak swasta yang untuk wilayah UP3 Bali Selatan di kerjakan oleh PT Bumi Sentosa. Perhitungan kinerja petugas dihitung dari waktu respon dan waktu recovery. Waktu respon adalah waktu yang dibutuhkan petugas lapangan dari menerima laporan sampai ke lokasi gangguan. Waktu respon di pengaruhi oleh faktor jenis kendaraan dan shift kerja. Waktu recovery adalah waktu yang dibutuhkan petugas lapangan dalam menyelesaikan gangguan. Untuk menghitung waktu respon diperlukan system pencatatan penerimaan laporan gangguan, pencatatan penyelesaian masalah gangguan serta sumber daya manusia yang bekerja diperlukan sebuah sistem informasi. Sumber daya Manusia di perusahaan merupakan aset yang sangat berharga. Tanpa adanya karyawan, perusahaan tidak akan jalan. Guna mencapai visi dan misi perusahaan semua komponen penting perusahaan harus dikelola dengan cermat. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan memberikan reward pada karyawan akan menambah semangat dalam bekerja sehingga perusahaan akan tumbuh menjadi lebih baik lagi. Penentuan reward dalam perusahaan diperlukan sebuah pencatatan yang baik serta pola penilaian yang pasti sehingga menghasilkan angka yang akurat sehingga keadilan dapat dirasakan oleh karyawan. Guna memudahkan perhitungan reward serta dokumentasi hasil perhitungan, maka dibuatlah sistem berbasis web guna menghitung kinerja sumber daya manusia berdasarkan studi kasus pada perusahaan PT Bumi Sentosa khusus di bagian pelayanan.

Kata kunci— pencatatan, kinerja, perhitungan, reward

Abstract— Technical Service Performance Assessment Information System is an information system that functions to assess the performance of technical service field officers. Technical Service is the Disturbance Service Unit of PT PLN (Persero) both disturbances that occur to customers and the electricity network. The implementation of the Technical Service work is handed over to the private sector which for the South Bali UP3 area is carried out by PT Bumi Sentosa. The officer's performance calculation is calculated from the response time and recovery time. Response time is the time required by field officers from receiving the report to the location of the disturbance. Response time is influenced by the type of vehicle and work shift. Recovery time is the time required by field officers to resolve disturbances. To calculate the response time, it is necessary to have a system for recording the receipt of disturbance reports, recording the resolution of disturbance problems and working human resources, an information system is needed Human Resources in the company is a very valuable asset. Without employees, the company will not run. In order to achieve the company's vision and mission, all important components of the company must be managed carefully. Good management of human resources and giving rewards to employees will increase enthusiasm for work so that the company will grow even better. Determination of rewards in the company requires a good record and a definite assessment pattern so as to produce accurate numbers so that justice can be felt by employees. In order to facilitate the calculation of rewards and documentation of the calculation results, a web-based system was created to calculate the performance of human resources based on a case study at the PT Bumi Sentosa company specifically in the service department.

Keywords— recording, performance, calculation, reward

I. PENDAHULUAN

Sumber daya Manusia di perusahaan merupakan aset yang sangat berharga. Sumber daya manusia dimaknai oleh Hariandja sebagai salah satu faktor penting sebuah perusahaan

selain faktor modal[1]. Tanpa adanya karyawan perusahaan tidak akan jalan. Guna mencapai visi dan misi perusahaan semua komponen penting perusahaan harus dikelola dengan cermat. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan memberikan reward pada karyawan akan menambah semangat

dalam bekerja sehingga perusahaan memiliki performance yang lebih baik. Menurut Dessler Penilaian prestasi kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kinerja pegawai yang dilakukan pimpinan perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya [2]. Penentuan reward dalam perusahaan diperlukan sebuah pencatatan yang baik serta pola penilaian yang pasti sehingga menghasilkan angka yang akurat sehingga keadilan dapat dirasakan oleh karyawan

PT Bumi Sentosa merupakan salah satu perusahaan yang menjadi rekanan PT PLN (Persero) dalam melaksanakan pekerjaan Pelayanan Teknik (Yantek) di wilayah Bali. Dalam melaksanakan pekerjaan pelayanan teknik PT Bumi Sentosa membutuhkan cukup banyak tenaga kerja. Untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja pelayanan teknik perlu adanya penilaian kinerja terhadap masing-masing tenaga kerja untuk dapat menentukan *reward* dan *punishment*. Waktu kerja 24 jam sehari dengan 3 shift sehari akan menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian tenaga kerja. Perbedaan wilayah kerja juga akan menjadi faktor yang berpengaruh terhadap penilaian kinerja.

Menurut Handoko penilaian prestasi kinerja adalah proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.[3]

Menurut Stonner et al (1996) penilaian prestasi kinerja adalah proses yang meliputi :

1. Penetapan standar prestasi kerja
2. Penilaian prestasi kerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standar-standar ini.
3. Memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan prestasi kerja. [4]

Menurut Rivai kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang yang melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. [5]

Menurut Handoko, Penilaian Prestasi Kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. [6] Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, seiring dengan berkembang teknologi komputer maka perlu dikembangkan suatu sistem informasi yang dapat membantu suatu perusahaan untuk menilai kinerja tenaga pelayanan teknik (yantek). Dengan adanya sistem penilaian kinerja, maka perusahaan dapat melihat kinerja masing-masing karyawannya untuk dapat membantu dalam memberikan *reward* dan *punishment*.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Pengembangan sistem ini menggunakan model waterfall. Menurut Pressman model *waterfall* adalah model klasik yang bersifat sistematis, berurutan dalam membangun software[7]. Model *waterfall* ini bersifat linear dari tahap awal pengembangan sistem yaitu tahap perencanaan sampai tahap akhir pengembangan sistem yaitu tahap pemeliharaan. Model ini termasuk ke dalam model generic pada rekayasa perangkat lunak dan pertama kali diperkenalkan oleh Winston Royce sekitar tahun 1970 sehingga sering dianggap kuno, tetapi

merupakan model yang paling banyak dipakai dalam Software Engineering (SE). Model ini melakukan pendekatan secara sistematis dan berurutan. Disebut dengan waterfall karena tahap demi tahap yang dilalui harus menunggu selesainya tahap sebelumnya dan berjalan berurutan.

Berikut tahapan waterfall :

- a. Communication (Project Initiation & Requirements Gathering) Sebelum memulai pekerjaan yang bersifat teknis, sangat diperlukan adanya komunikasi dengan customer demi memahami dan mencapai tujuan yang ingin dicapai. Hasil dari komunikasi tersebut adalah inisialisasi proyek, seperti menganalisis permasalahan yang dihadapi dan mengumpulkan data-data yang diperlukan, serta membantu mendefinisikan fitur dan fungsi software. Pengumpulan data-data tambahan bisa juga diambil dari jurnal, artikel, dan internet.
- b. Planning (Estimating, Scheduling, Tracking) Tahap berikutnya adalah tahapan perencanaan yang menjelaskan tentang estimasi tugas-tugas teknis yang akan dilakukan, resiko-resiko yang dapat terjadi, sumber daya yang diperlukan dalam membuat sistem, produk kerja yang ingin dihasilkan, penjadwalan kerja yang akan dilaksanakan, dan tracking proses pengerjaan sistem.
- c. Modeling (Analysis & Design) Tahapan ini adalah tahap perancangan dan permodelan arsitektur sistem yang berfokus pada perancangan struktur data, arsitektur software, tampilan interface, dan algoritma program. Tujuannya untuk lebih memahami gambaran besar dari apa yang akan dikerjakan.
- d. Construction (Code & Test) Tahapan Construction ini merupakan proses penerjemahan bentuk desain menjadi kode atau bentuk/bahasa yang dapat dibaca oleh mesin. Setelah pengkodean selesai, dilakukan pengujian terhadap sistem dan juga kode yang sudah dibuat. Tujuannya untuk menemukan kesalahan yang mungkin terjadi untuk nantinya diperbaiki.
- e. Deployment (Delivery, Support, Feedback) Tahapan Deployment merupakan tahapan implementasi software ke customer, pemeliharaan software secara berkala, perbaikan software, evaluasi software, dan pengembangan software berdasarkan umpan balik yang diberikan agar sistem dapat tetap berjalan dan berkembang sesuai dengan fungsinya.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian untuk penilaian kinerja karyawan ini khusus di bagian layanan teknik pada PT. Bumi Santosa. Tujuan dari pekerjaan pelayanan Teknik adalah sebagai berikut :

1. Mempercepat waktu tanggap (*respon time*) terhadap laporan pelanggan yang melaporkan terjadinya gangguan padam di rumah pelanggan .
2. Mempercepat waktu pemulihan (*recovery time*) gangguan Jaringan Tegangan Rendah (JTR) dan sambungan rumah (SR) serta mengatasi sementara gangguan jaringan tegangan menengah (JTM) dan Gardu Distribusi.
3. Meningkatkan kualitas pelaksanaan inspeksi secara visual pada JTM, Gardu Distribusi, JTR, yang hasilnya dipakai sebagai data masukan untuk pemeliharaan preventif.
4. Menurunkan kali gangguan pada jaringan distribusi tenaga listrik dengan meningkatkan pemeliharaan preventif.

Sesuai dengan lingkup kerja pelayanan teknik diatas, pada penelitian ini penilai kinerja yang dilakukan pada lingkup kerja Pelayanan Perbaikan gangguan listrik yang dilaporkan masyarakat atau pelanggan. Detail pekerjaan tersebut diatas adalah :

1. Menanggapi (merespon) laporan gangguan listrik yang terjadi yang dilaporkan oleh masyarakat
2. Melakukan perbaikan (*recovery*) gangguan listrik yang dilaporkan oleh masyarakat sehingga aliran listrik dapat segera pulih menyala kembali.

Berdasarkan dua jenis kegiatan diatas penilaian yang dapat dilakukan adalah Kecepatan untuk merespon gangguan, kecepatan untuk melakukan perbaikan terhadap gangguan yang terjadi dan jumlah gangguan yang dapat diselesaikan dalam satu shift kerja

Jenis Penilaian Respon Time

Respon Time atau waktu respon adalah penilaian atas berapa lama waktu rata-rata (menit) petugas penanganan gangguan memberikan respon dengan sampai tiba di lokasi gangguan/pelanggan dihitung dari pelanggan mengadu ke *call centre*. Waktu respon maksimal yang ditetapkan adalah 30 menit.

Recovery Time

Recovery Time atau waktu penyelesaian gangguan adalah penilaian berapa lama waktu rata-rata (menit) petugas gangguan dapat menyelesaikan gangguan dihitung dari saat petugas tiba di lokasi gangguan. Waktu penyelesaian gangguan yang ditetapkan adalah maksimal 70 menit.

Jumlah Gangguan

Jumlah gangguan adalah banyaknya jumlah gangguan yang dapat diselesaikan dalam satu shift kerja. Jumlah ideal jumlah gangguan yang bisa dilakukan dalam satu shift kerja maksimal 6 gangguan.

Koefisien untuk jumlah gangguan yang dapat dikerjakan dalam satu shift adalah sebagai berikut:

TABEL I
TABEL KOEFISIEN JUMLAH GANGGUAN PERHARI

No	Jumlah Gangguan / hari	Koefisien
1	0	0
2	1	1
3	2 atau 3	4
4	4 atau 5	6
5	≥ 6	10

Jenis kendaraan menjadi salah satu faktor penentu karena antara mobil dan sepeda motor akan memerlukan waktu yang berbeda untuk sampai ditujuan terutama dalam kondisi kemacetan. Berikut adalah tabel koefisien untuk kendaraan.

TABEL II
TABEL KOEFISIEN JENIS KENDARAAN

No	Jenis Kendaraan	Koefisien
1	Mobil	0,6
2	Sepeda Motor	1

Shift kerja atau waktu kerja menjadi salah satu factor penentu karena antara waktu pagi, siang, sore dan malam

memiliki kepadatan lalu lintas yang berbeda-beda sehingga akan memerlukan waktu yang berbeda untuk sampai ditujuan. Shift kerja tenaga gangguan di bagi menjadi 3 yaitu pagi siang dan malam. Berikut adalah tabel koefisien shift kerja.

TABEL III
TABEL KOEFISIEN JENIS KENDARAAN

No	Nama Shift	Waktu Kerja	Koefisien
1	Siang	08.00 s/d 16.00	0,8
2	Malam	16.00 s/d 24.00	1
3	Pagi	24.00 s/d 08.00	0,6

Perhitungan penilaian kinerja.

Berdasarkan jenis penilaian dan variabel penentu respon dan *recovery* diatas dapat dibuat cara untuk menghitung penilaian kinerja tenaga kerja sebagai berikut:

1. Dalam satu unit gangguan atau Satuan Reaksi Cepat (SRC) dalam satu shift terdiri dari 2 orang petugas gangguan.
2. Hasil penilaian dalam satu shift dari 2 petugas tersebut adalah sama.
3. Penilaian dihitung berdasarkan waktu respon, waktu *recovery*, koefisien dan jumlah gangguan yang dapat di tangani dalam satu shift.
4. Penilaian setiap menangani gangguan dimulai dari waktu operator memberikan tugas kepada petugas gangguan untuk memperbaiki gangguan.
5. Selisih waktu dari operator memberikan sampai dengan petugas sampai di lokasi disebut Realisasi Waktu Respon.
6. Realisasi Waktu Respon akan diolah dengan menjadi pembagi dari target waktu respon yang diberikan perusahaan yaitu 30 menit. Misal waktu realisasi respon adalah 15 menit maka $30 : 15 = 2$. Nilai ini disebut dengan Waktu Respon 1
7. Waktu Respon 1 akan dikali dengan koefisien dari jenis kendaraan yang digunakan. Misal petugas menggunakan sepeda motor maka waktu respon 1 dikali dengan koefisien kendaraan maka $2 \times 0,6 = 1,20$. Nilai ini disebut dengan Waktu Respon 2.
8. Waktu respon 2 akan dikali dengan koefisien shift saat petugas bekerja. Misal petugas bekerja saat shift malam maka waktu respon 2 dikali dengan koefisien shift malam $1,20 \times 1 = 1,20$. Nilai ini disebut dengan Skor Respon yang merupakan hasil dari penilaian respon dalam mencari satu gangguan.
9. Sampai di lokasi gangguan petugas akan memperbaiki gangguan, waktu dari petugas sampai lokasi sampai dengan selesai menangani gangguan disebut dengan Realisasi Waktu Recovery.
10. Realisasi Waktu Recovery akan diolah dengan menjadi pembagi dari target waktu *recovery* yang diberikan perusahaan yaitu 70 menit. Misal waktu realisasi *recovery* adalah 30 menit maka $70 : 30 = 2,33$. Nilai ini disebut dengan Skor Recovery
11. Skor Respon dan Skor Gangguan dijumlahkan $1,20 + 2,33 = 3,53$. Nilai ini disebut Skor Gangguan yang merupakan skor akhir dalam menangani satu kali gangguan.
12. Jumlah Skor gangguan yang dapat dikerjakan dalam satu kali shift dihitung nilai rata-rata nya disebut dengan Skor Rata-rata.

13. Skor rata-rata akan dikali dengan koefisien jumlah gangguan. Misal skor rata-rata adalah 2,638 dengan menyelesaikan total 4 gangguan dalam satu shift maka skor rata-rata dikali koefisien 4 gangguan $2,638 \times 4 = 10,552$. Nilai ini disebut dengan Skor Harian yang merupakan hasil penilaian satu orang tenaga kerja dalam satu shift kerja.

Berikut adalah contoh perhitungan kinerja dari salah satu petugas lapangan yang bernama praktikno

1. Praktikno merupakan salah satu petugas gangguan pelayanan teknik.
2. Hari ini dia mendapatkan shift kerja M / Malam (16.00 s/d 24.00) dan mendapat pembagian kendaraan berupa sepeda motor.
3. Pada tugas pertama praktikno berhasil sampai di tujuan dalam waktu 15 menit dan menyelesaikan gangguan dalam 30 menit.
4. Pada tugas kedua praktikno berhasil sampai di tujuan dalam waktu 17 menit dan menyelesaikan gangguan dalam 42 menit.
5. Pada tugas ketiga praktikno berhasil sampai di tujuan dalam waktu 22 menit dan menyelesaikan gangguan dalam 50 menit.
6. Pada tugas keempat karena kondisi jalan macet praktikno berhasil sampai di tujuan dalam waktu 37 menit dan karena gangguan yang cukup sulit gangguan diselesaikan dalam 80 menit.
7. Pada hari ini praktikno hanya dapat menyelesaikan 4 gangguan.

Berikut adalah table perhitungan secara manual:

TABEL IV.
PERHITUNGAN KINERJA KARYAWAN

No	Nama	Kendaraan	Shift	Target	Realisasi
1	Pratikno	Motor	Malam	30	15
2	Pratikno	Motor	Malam	30	17
3	Pratikno	Motor	Malam	30	22
4	Pratikno	Motor	Malam	30	37

Pada tabel 3 ditampilkan karyawan atas nama praktikno siftnya malam dan mampu mengerjakan 4 pekerjaan. Nilai target 30 dan 3 pekerjaan dapat dikerjakan kurang dari waktu yang ditargetkan dan hanya 1 pekerjaan yang melebihi target yang telah ditentukan, mungkin karena pekerjaan yang lebih rumit atau terjadi sesuatu yang tidak terduga. Dilihat dari data kinerja dari Praktikno ini sudah sangat baik, akan tetapi untuk menentukan nilai kinerja telah memiliki standart khusus untuk menghitungnya. Proses perhitungan berikutnya dapat dilihat table 4 di bawah ini:

TABEL V.
KRITERIA PENILAIAN RESPON

No	Respon 1 Target/realisasi	Respon 2 0,6 * Respon 1	Score Respon Respon 2 * 1
1	2	1,2	1,2
2	1,76	1,06	1,06
3	1,36	0,82	0,82

4	0,81	0,49	0,49
---	------	------	------

TABEL VI.
KRITERIA PENILAIAN RECOVERY

No	Target	Realisasi	Score Recovery Target/Realisasi	Score Gangguan Respon2 + Recovery
1	70	30	2,33	3,5
2	70	42	1,67	2,7
3	70	50	1,40	2,2
4	70	80	0,88	1,3

Dari tabel diatas hasil rata-rata score gangguan adalah
 $\text{Score gangguan} = (3,5 + 2,7 + 2,2 + 1,3) / 4$
 $= 9,84 / 4$
 $= 2,46$.

Perhitungan kinerja dari praktikno pada shift Malam dengan kendaraan sepeda motor adalah skor harian sebesar koefisien harian kalikan dengan rata-rata koefisien hariannya adalah 6 dan rata-ratanya adalah 2,46.
 Maka $6 \times 2,46 = 14,75$.

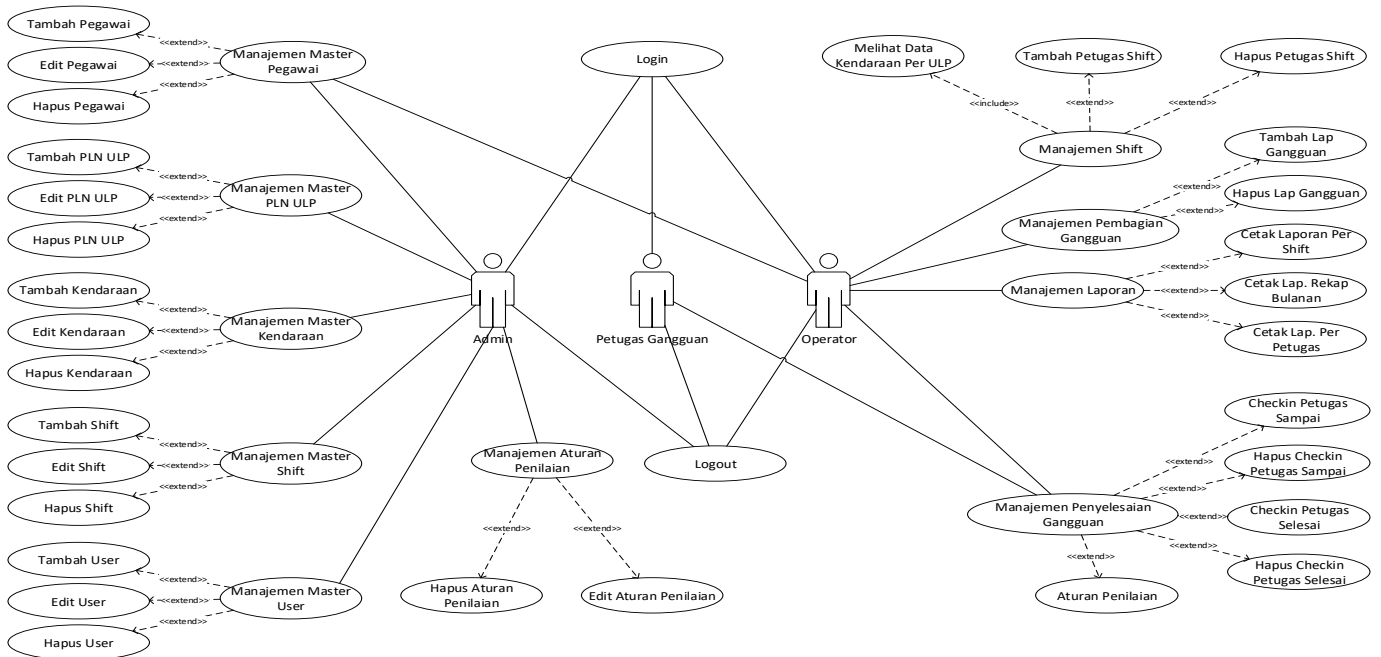
Besarnya koefisien score harian adalah:

- a. Jika jumlah pekerjaan lebih besar dari 6 maka koefisien hariannya adalah 10
- b. Jika jumlah pekerjaan 4 atau 5 maka koefisien hariannya adalah 6
- c. Jika jumlah pekerjaan 2 atau 3 maka koefisien hariannya sama dengan 2
- d. Jika jumlah pekerjaan 1 maka koefisien hariannya sama dengan 1
- e. Jika jumlah pekerjaan 0 maka koefisien hariannya sama dengan 0

Pengguna akan berinteraksi dengan sistem. Pada kolom pengguna disebutkan pengguna yang berperan dalam sistem dan pada kolom deskripsi akan menunjukkan deskripsi dari masing-masing pengguna. Berikut adalah tabel pengguna

TABEL VII.
TABEL IDENTITAS PENGGUNA SISTEM

Pengguna	Deskripsi Pengguna
Operator	Operator adalah pengguna sistem yang dikelompok berdasarkan masing-masing Unit Layanan Pelanggan (LP). Operator memiliki hak akses / wewenang untuk mengelola data gangguan petugas.
Admin	Admin merupakan pengguna yang mengontrol segala macam isi dari sistem informasi. Admin memiliki wewenang dan tanggung jawab terhadap seluruh informasi yang terdapat di dalam sistem informasi.
Petugas Gangguan	Petugas gangguan adalah pengguna sistem yang akan dinilai kinerja nya. Petugas gangguan dapat menginputkan waktu sampai di lokasi gangguan dan waktu selesai mengerjakan gangguan.



Gambar 1. Use Case Diagram

Hak akses pada sistem ini ada 3 yaitu admin, operator rayon dan petugas teknik. Admin memiliki hak akses untuk setup awal dari semua data yang digunakan untuk menghitung kinerja dari karyawan khususnya petugas teknik.

Setup master yang dilakukan oleh admin adalah:

1. Master data PLN ULP/Rayon adalah master data yang menyimpan unit wilayah PLN yang menjadi wilayah kerja pelayanan teknik. Wilayah kerja pelayanan teknik PT Bumi Sentosa meliputi wilayah PLN UP3 Bali Selatan yang terdiri dari empat (4) ULP/Rayon. Masing-masing ULP memiliki petugas operator yang berdeda. Berikut tampilan master data PLN ULP/Rayon

#	Nama ULP/Rayon	Opsi
1	J.P. Denpasar	OP
2	J.P. Tabanan	OP
3	J.P. Mergal	OP
4	J.P. Pulu	OP

Gambar 2. Halaman Master Data PLN ULP/Rayon

2. Master data kendaraan adalah master data yang menyimpan data kendaraan yang digunakan petugas pelayanan teknik. Berikut tampilan master data kendaraan.

#	Nama RBP	Jenis Kendaraan	Koefisien	Opsi
1	J.P. Denpasar	Mobil Gangguan	0.75	OP
2	J.P. Denpasar	Mobil Gangguan	0.75	OP
3	J.P. Denpasar	Mobil Gangguan	0.75	OP
4	J.P. Denpasar	SPIC	0.00	OP
5	J.P. Denpasar	SPIC	0.00	OP
6	J.P. Denpasar	Mobil Gangguan	0.75	OP
7	J.P. Denpasar	Mobil Gangguan	0.75	OP

Gambar 3. Master data kendaraan

3. Master jenis kendaraan
Master data jenis kendaraan adalah master data yang menyimpan pengelompokan kendaraan yang digunakan oleh petugas pelayanan teknik. Admin dapat menentukan koefisien kendaraan pada master data ini. Berikut tampilan master data jenis kendaraan.

#	Jenis Kendaraan	Nilai Koefisien	Opsi
1	Mobil Gangguan	1.0	OP
2	SPIC	0.0	OP

Gambar 4. Master Jenis Kendaraan

4. Master data shift adalah master data yang menyimpan data shift kerja petugas pelayanan teknik. Admin dapat menentukan nilai koefisien shift pada master data ini. Berikut tampilan master data shift.

Gambar 5. Master Data Shift

Salah satu tugas operator adalah memajemen pembagian gangguan. Berikut adalah gangguan yang telah diinputkan oleh operator

Gambar 6. Data Gangguan

Setelah petugas operator memberikan tugas pada petugas teknik

Gambar 7. Tampilan Data Gangguan Pada Petugas Teknik

Berikut adalah hasil perhitungan kinerja petugas teknik dengan menggunakan aplikasi

Laporan Kinerja Per Shift
Tanggal: 19-04-2019 (Siang) ULP Denpasar

BTN 282		joko		made												
No	No Laporan	Nama Pelapor	Waktu Kirim	Waktu Respon	Waktu Recovery	Target Respon	Skor Respon	Waktu Respon	Waktu Respon 2	Var Shift	Skor Respon	Waktu Respon	Waktu Respon	Target Recovery	Skor Recovery	Skor Gangguan
1	coba 1		19-04-2019 09:00:23	19-04-2019 09:15:40	19-04-2019 09:45:27	30:00	1.00	1:20	0:30	0.50	19-04-2019 09:45:27	30:00	70:00	1:30	0.25	2.50
2	coba 2		19-04-2019 10:00:40	19-04-2019 10:17:55	19-04-2019 11:00:10	42:00	1.00	1:00	0:30	0.50	19-04-2019 11:00:10	42:00	70:00	1:07	2.50	
3	coba 3		19-04-2019 11:00:28	19-04-2019 11:22:44	19-04-2019 12:13:09	80:00	1.00	0:50	0:45	0.85	19-04-2019 12:13:09	80:00	70:00	1:40	2.00	
4	Coba 4		19-04-2019 13:00:25	19-04-2019 13:36:42	19-04-2019 15:10:50	94:00	1.00	0:50	0:40	0.80	19-04-2019 15:10:50	94:00	70:00	2:14	1.14	
TOTAL SKOR		0.00	TOTAL RATA RATA		2.25	KODEF JUM GANGGUAN		0	TOTAL HARIAN		13.50					

Gambar 8. Laporan Kinerja

IV. KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pelayanan Teknik adalah sebagai berikut :

1. Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pelayanan Teknik dapat membantu menilai dalam proses penilaian kinerja.
2. Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pelayanan Teknik dapat memberikan hasil nilai kinerja yang cukup adil bagi petugas pelayanan teknik.

REFERENSI

- [1] Hariandja, MARIHAT TUA EFENDI, 2002, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Grasindo, Jakarta.
- [2] Dessler, GARY. (1997). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- [3] Handoko, T., HANI, 1998, Manajemen dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, Liberty.
- [4] Stoner, James A.F., Freeman Edward and Daniel Gilbert, 1996, Manajemen. Alih Bahasa. Jilid 1 & Jilid 2, Simon & Schuster (Asia Pte. Ltd.), Jakarta.
- [5] Rivai, Veithzal, dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Jakarta. PT. Raja Grafindo
- [6] Handoko, T, Hani, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua BPEF, Yogyakarta, 2001
- [7] Pressman, R. 2015. Rekayasa Perangkat Lunak: Pendekatan Praktisi Buku 1. Yogyakarta: ANDI.