

IMPLEMENTASI PEMODELAN *SELF ASSESMENT* DALAM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN

Siti Sa'adah¹, Vip Paramartha², Didin Saepudin³
^{1,2,3} Universitas Sangga Buana

¹korespodensi: siti21siti@gmail.com

ABSTRACT

Sangga Buana of University (USB) YPKP has implemented employee performance assessments by distributing paper questionnaires that are distributed and filled out by direct supervisors, special supervisors and colleagues. In the process, the distribution of questionnaires uses a lot of paper and allows for human error, in collecting the completed questionnaire sheets, sometimes they are scattered or lost and are not properly archived by the officers. Furthermore, the stage of calculating the questionnaire is also very possible for data input and calculation errors to occur. These errors can affect employee appraisals, so an employee appraisal model is needed in the form of an integrated information system. This study aims to determine and analyze the Implementation of Self-assessment Modeling in Employee Performance Assessment at USB Bandung by using a qualitative approach and descriptive research type. The result is the Implementation of Self-assessment Modeling in Employee Performance Assessment can be used and implemented according to the results of interviews and expert judgment from several informants and the results of system testing with the IT team.

Keywords: Model, Self assessment, Performance Appraisal.

ABSTRAK

Universitas Sangga Buana (USB) YPKP telah memberlakukan penilaian kinerja karyawan dengan membagikan kertas kuesioner yang disebar dan diisi oleh atasan langsung, atasan khusus dan rekan sejawat. Pada prosesnya, kegiatan penyebaran kuesioner banyak menggunakan kertas serta memungkinkan akan terjadinya human error, pada pengumpulan lembar kuesioner yang telah diisi, terkadang tercecer atau hilang dan tidak tersiapkan dengan baik oleh petugas. Selanjutnya tahap penghitungan kuesioner juga sangat memungkinkan terjadi kesalahan input data dan perhitungan. Kesalahan tersebut dapat mempengaruhi penilaian karyawan, sehingga diperlukan sebuah model penilaian karyawan berupa sistem informasi yang terintegrasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Implementasi Pemodelan Self assesment dalam Penilaian Kinerja Karyawan di USB Bandung dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan jenis penelitian deskriptif. Hasilnya adalah Implementasi Pemodelan Self assesment dalam Penilaian Kinerja Karyawan bisa digunakan dan diimplementasikan sesuai dengan hasil wawancara dan expert judgment dari beberapa informan dan hasil pengujian sistem dengan tim IT.

Kata Kunci: Model, Self assesment, Penilaian Kinerja.

PENDAHULUAN

Perkembangan pendidikan tinggi dan adanya persaingan global, menuntut USB YPKP memiliki kinerja yang tinggi. USB YPKP harus segera melakukan penataan diri dengan perbaikan manajemen, termasuk dalam mengelola SDM, salah satunya karyawan, karena karyawan memberikan pelayanan pada Dosen dan Mahasiswa. Penilaian kinerja

karyawan merupakan suatu proses dimana lembaga melakukan evaluasi atau menilai kinerja karyawan atau mengevaluasi hasil pekerjaan karyawan.

Dalam dunia pendidikan yang kompetitif dan mengglobal, setiap perguruan tinggi, terutama USB memerlukan kinerja karyawan yang baik. Pada saat yang bersamaan karyawan sebagai ujung tombak suatu perguruan tinggi

memerlukan umpan balik dari lembaga atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka di masa yang akan datang. Umpan balik terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan melalui evaluasi kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan dengan salah satu Staf Sumber Daya Manusia (SDM) dalam melakukan proses penilaian kinerja karyawan masih sangat kurang dalam hal transparansi (keterbukaan). Proses penilaian yang dilakukan tidak bisa diketahui oleh semua pihak bahkan oleh karyawan yang menjadi objeknya pun. Selain itu, USB YPKP melakukan proses evaluasi kinerja secara rutin (setiap tahun) kepada karyawan, evaluasi dilakukan oleh pihak karyawan dan pimpinan (pimpinan langsung dan khusus) dengan menggunakan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3).

Proses penilaian DP3 memakan waktu cukup lama, keterbatasan SDM dalam hal pengelolaan data, penyebaran kertas kuesioner sehingga diperlukan dokumen cukup banyak untuk setiap evaluasi kinerja dilakukan, selain dari itu pada proses pengumpulan lembar kuesioner yang telah diisi oleh karyawan/atasan/*supporting system* sering tercecer bahkan hilang dan tidak tersipkan dengan baik. Petugas juga terkadang melakukan kesalahan input data dan penghitungan kuesioner. Kesalahan tersebut dapat mempengaruhi pada penilaian karyawan. Permasalahan lainnya adalah pengolahan data masih menggunakan *microsoft excel*, karena belum mempunyai sistem yang dapat mengelola penilaian kinerja. [1]

Permasalahan tersebut akan berdampak pada

tingkat kejenuhan dalam mengevaluasi kinerja yang dapat mendukung proses penilaian. USB YPKP juga belum memiliki sistem penilaian kinerja yang baku dan terstruktur, serta memiliki standar yang jelas dalam proses penilaiannya.

Dengan adanya teknologi informasi sangat mendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan. Maka dari itu, dalam melakukan proses penilaian kinerja karyawan instansi harus memiliki sebuah sistem yang terintegrasi dengan baik dengan keamanan yang terjaga. [2] Merujuk dari permasalahan di atas, proses penilaian kinerja karyawan di USB YPKP dipandang perlu memiliki sebuah model yang mempunyai integritas, kapabilitas, memberikan suatu keputusan dan kredibilitas. Selain itu, model tersebut harus dapat diakses oleh semua pihak yang berhubungan, sehingga proses penilaian yang dilakukan bersifat transparan dan terpantau, baik oleh penilai maupun orang yang dinilai, serta diharapkan dengan adanya model berupa sistem dapat efektif dalam proses penilaian kinerja dengan konsep *paperless*.

Model tersebut nantinya harus bisa memberikan rekomendasi kepada para atasan/*decision maker* yang dapat digunakan sebagai dasar untuk pemberian *reward* dan *punishment* pada karyawan. Dengan Implementasi Pemodelan *Self Assesment* dalam Penilaian Kinerja Karyawan di USB YPKP ini diharapkan dapat membuat proses penilaian kinerja karyawan di menjadi lebih cepat, transparan, serta mempunyai kredibilitas yang tinggi. [1]

Rumusan masalah yang diajukan adalah Bagaimana Implementasi Pemodelan *Self*

Assesment dalam Penilaian Kinerja Karyawan di USB YPKP dapat dimanfaatkan sebagai sebuah sistem penilaian kinerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menggali, menganalisis informasi dan data yang berhubungan dengan Implementasi Pemodelan *Self Assesment* dalam Penilaian Kinerja Karyawan di USB YPKP sehingga dapat diperoleh gambaran yang saling mempengaruhi antara *self assesment* dan kinerja.

Secara umum tujuan dari penelitian ini adalah menghasilkan sebuah rancangan atau desain Implementasi Pemodelan *Self Assesment* dalam Penilaian Kinerja Karyawan di USB YPKP untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai pemanfaatan dari penilaian karyawan yang selalu dipersiapkan secara periodik.

TINJAUAN PUSTAKA

Penilaian Kinerja Karyawan

Keberadaan karyawan dalam suatu instansi atau organisasi sangat penting, maka dari itu

diperlukan kontrol dan pengawasan terhadap kinerja karyawan [4]. Cara untuk dapat mengetahui atau mengukur kinerja karyawan dalam suatu instansi atau organisasi adalah dengan melakukan penilaian. Penilaian kinerja karyawan dapat mendorong karyawan agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya. Penilaian kinerja karyawan juga dapat meningkatkan kualitas karyawan, karena adanya penilaian sehingga akan merasa diawasi dan selalu berusaha untuk menunjukkan kinerja terbaiknya dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang ia miliki.

Indikator Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini peneliti mengemukakan indikator kinerja karyawan yaitu Kualitas dan Kuantitas kerja, Tanggung jawab, Kerjasama, Inisiatif [4].

Sementara Indikator penilaian kinerja DP3 yang pernah diterapkan di Universitas Sangga Buana yaitu:

Tabel 1: Indikator Penilaian Kinerja

<i>Supporting System</i>	Rekan Sejawat	Karyawan	Pimpinan
- Komunikasi	- Komunikasi	<i>Self Assesment – Daily Activities Report (DAR)</i>	- Kesetiaan
- Sikap	- Kerjasama		- Prestasi Kerja
- Kerjasama	- Tanggung Jawab		- Tanggung Jawab
- Disiplin	- Disiplin		- Ketaatan
- Tanggung Jawab	- Jujur		- Jujur
	- Kehadiran		- Kerjasama
	- Jam Pulang		- Prakarsa
	- Kesiapan	- Kepemimpinan	
	- Pelatihan		
	- Dukungan		

Sumber: Direktorat SDM (2020)

Self Assesment

Self assesment adalah teknik penilaian yang

dilakukan oleh karyawan (menilai diri sendiri) agar mengetahui kekuatan dan kelemahan yang

ada dalam dirinya sehingga dibutuhkan kejujuran agar mampu memperbaiki perilakunya yang kurang baik dan mempertahankan perilaku yang baiknya untuk kemajuan yang akan datang [5].

METODE

Pendekatan dalam penelitian adalah pendekatan kualitatif, sementara jenis penelitiannya menggunakan penelitian deskriptif yang mendeskripsikan secara cermat, lengkap, terperinci dan mendalam berdasarkan pada berbagai informasi mengenai implementasi

pemodelan *self assesement* pada kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 115 orang, dengan pengambilan sampel untuk penelitian menurut [5], jika subjek penelitian kurang dari 100 orang maka semuanya diambil, namun jika melebihi dari 100 orang maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% dari total populasi. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 12 orang ($10\% \times 115 = 12$). Jumlah Responden yang menjadi *Key Informan* terdiri dari 5 orang yaitu:

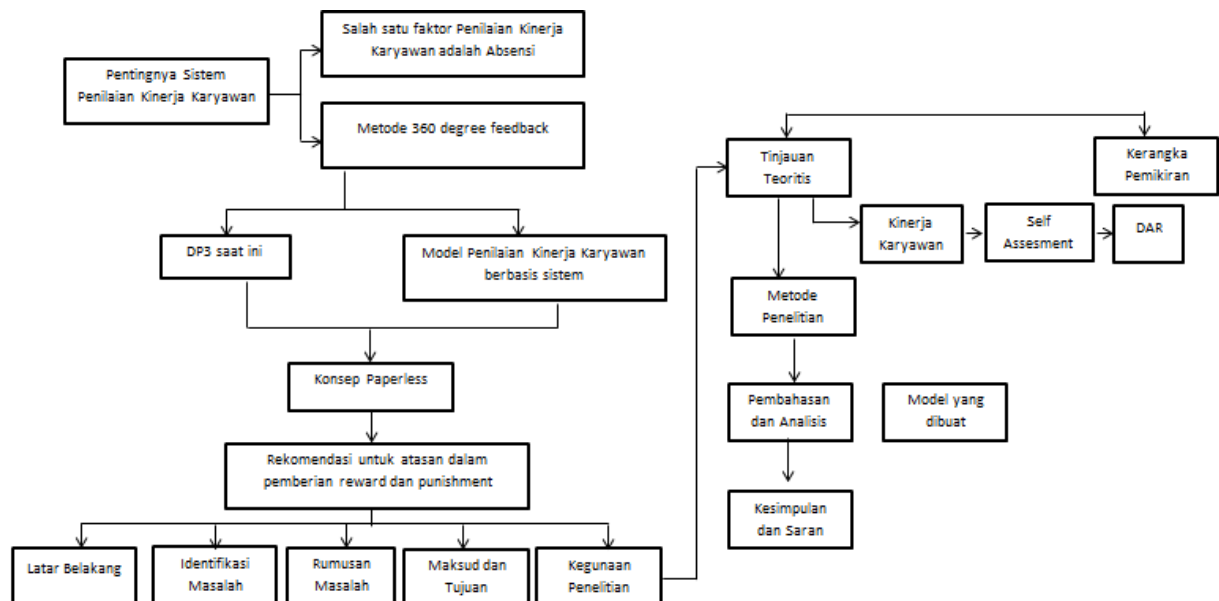
Tabel 2: Jumlah Key Informan

No	Nama	Jumlah
1	Praktisi (PT. Tanabe)	1
2	Akademisi (Dosen)	2
3	Penggunaan (Direktur SDM, Direktur SIM, Karyawan)	3
Total		6

Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi, sementara analisis data yang digunakan menggunakan reduksi data. Uji keabsahan data

menggunakan triangulasi.

Alur desain Penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 1: Alur Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karyawan merupakan bagian terpenting dalam pelaksanaan fungsi dan tugas dalam perguruan tinggi, agar perguruan tinggi dapat mencapai tujuan.

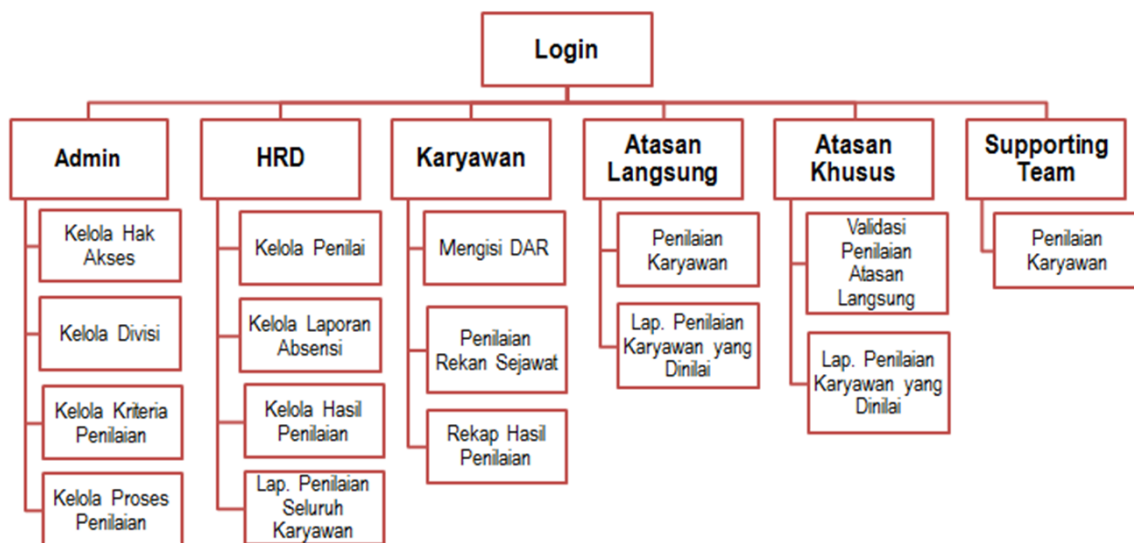
Pengelolaan karyawan sangat dibutuhkan oleh perguruan tinggi, namun untuk saat ini pengelolaan secara konvensional sudah tidak efektif dan efisien Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, maka harus ada perkembangan sebuah sistem informasi manajemen karyawan.

Sistem Informasi Manajemen (SIM) Karyawan merupakan suatu sistem yang berfungsi untuk melakukan pengelolaan data, manajemen dan pengadministrasian karyawan [7]. Dengan adanya SIM karyawan dapat menjadi bagi

solusi perguruan tinggi dalam mengatasi masalah manajemen karyawan.

Pemanfaatan SIM dapat membantu dan mempermudah *user* (karyawan), SDM, pimpinan untuk menyajikan data dan informasi tentang karyawan. Peningkatan kualitas di perguruan tinggi dalam memberikan pelayanan terbaik bagi civitas akademika maka diperlukan sebuah sistem yang terintegrasi. [7]

Perancangan Pemodelan untuk *Self assesment* dalam Penilaian Kinerja Karyawan ini terdiri dari beberapa menu, yang masing-masing menunya berbeda untuk setiap peran *user*, di bawah ini dapat dilihat beberapa menu pada perancangan pemodelan *Self assesment* dalam kinerja karyawan pada gambar berikut:



Gambar 2: Perancangan Pemodelan

Implementasi Pemodelan *Self Assesment* dalam Penilaian Kinerja Karyawan di USB YPKP dapat dimanfaatkan sebagai sebuah sistem penilaian kinerja guna meningkatkan kinerja karyawan

Terkadang sistem penilaian kinerja karyawan

dapat berjalan tidak lancar, karena tidak adanya rasa untuk saling memiliki, karyawanpun selaku obyek yang dinilai tidak terlibat dalam proses penilaian [3]. Selain itu, adanya perbedaan atasan sebagai penilai kinerja karyawan. Di sisi lain faktor

subjektivitas dapat mempengaruhi.

Kinerja karyawan dengan pendekatan *self assesment* adalah teknik penilaian kinerja yang dilakukan oleh karyawan (menilai diri sendiri) untuk menilai hasil kerjanya secara jujur tanpa menambah atau mengurangi hasil kerjanya [5]. Penilaian kinerja dengan melibatkan karyawan didalamnya memiliki manfaat yaitu: dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, melatih kejujuran karyawan, memperbaiki perilaku, mentukan tujuan dari rencana kerja yang telah dibuat agar bisa diimplementasikan secara mandiri, melatih diri agar terbiasa membuat rencana kerja, mengukur dan memahami perbedaan individu. Hal ini sejalan dengan teori dari [5] yang menyebutkan bahwa karyawan yang melakukan penilaian kinerjanya dengan *self assesment* secara terus-menerus maka akan berdampak positif pada karakter (sikap), jika *self assesment* tercapai, karyawan dapat meningkatkan hasil pekerjaannya.

Hasil Expert Judgment

Untuk sistem atau model yang telah dibuat sudah bagus, tinggal memperbaiki kekurangan yang ada. Implementasikan saja dulu modelnya, baru dilakukan revisi pada model tersebut. *Self Assesment* berbanding lurus untuk penilaian kinerja dan nantinya akan berpengaruh pada honor karyawan. (Sumber: M. Isoni Jaya (2020), Praktisi)

Sistem penilaian yang telah dibuat sudah bisa digunakan, karena dapat membuat sistem penilaian kinerja di USB YPKP menjadi lebih sistematis dan terstruktur, serta memudahkan

proses penilaian dan membuat proses penilaian kinerja di USB YPKP lebih objektif dan transparan karena keseluruhan prosesnya melibatkan beberapa pihak dan keseluruhan proses mulai dari awal sampai akhir, namun masih perlu pengembangan di beberapa bagian agar sistem bisa lebih baik lagi. (Sumber: Novi (2020), Pengguna)

Untuk sistemnya sudah bagus dan ok, tinggal nanti dari tim IT melakukan pengembangan dengan menambahkan tarik absensi dan remunisasi, bahkan lemburpun bisa di validasi seperti halnya sistem penilaian kinerja perguruan tinggi lainnya. (Sumber: Direktur SIM (2020), Pengguna)

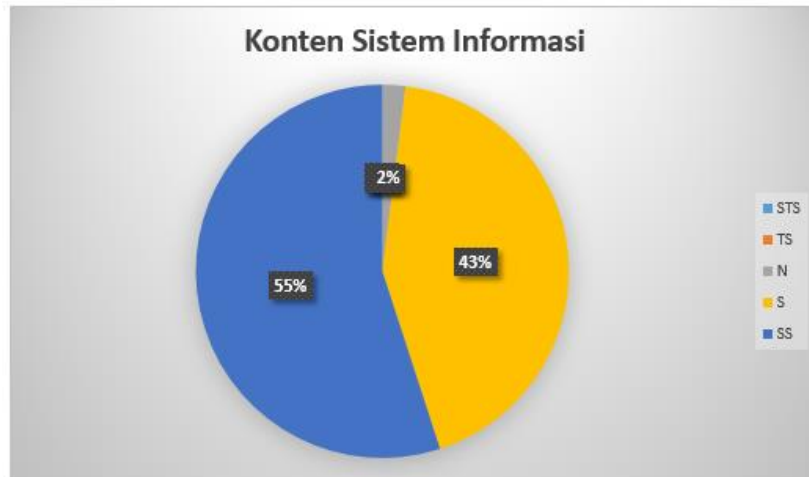
Pada dasarnya setuju untuk diterapkannya pemodelan *self assesment* di USB YPKP, untuk awal model ini sudah mumpuni, *tools* yang diminta sudah ada. Semoga implementasi pemodelan *self assesment* ini segera di *launching*-kan agar karyawan bisa mengakses dengan sistem yang sudah terintegrasi agar terlihat transparansi untuk laporan kinerja karyawannya. (Sumber: Direktur SDM (2020), Pengguna)

Model yang telah dibuat sangat perlu dan harus segera di implementasikan, terus di *update*, kedepannya pasti terdapat kendala yang harus bisa diselesaikan. (Sumber: Dosen USB (2020), Akademisi)

Mengenai hasil kuisisioner yang telah disebar ke 12 orang, indikator yang digunakan menurut [8] dengan hasil sebagai berikut:

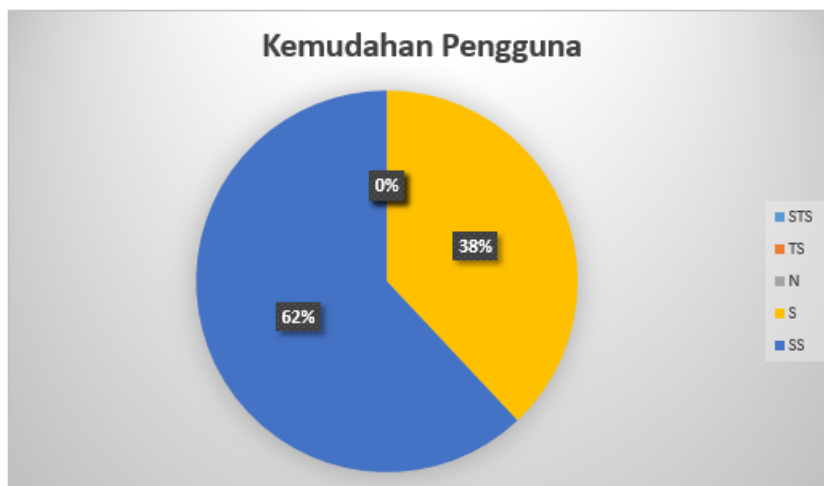
1. Konten sistem informasi, memperlihatkan jumlah prosentase responden yang terbesar mengatakan Sangat Setuju (55%) diikuti

tanggapan setuju sebanyak 43%, sedangkan yang memberi netral, sebanyak 2%.



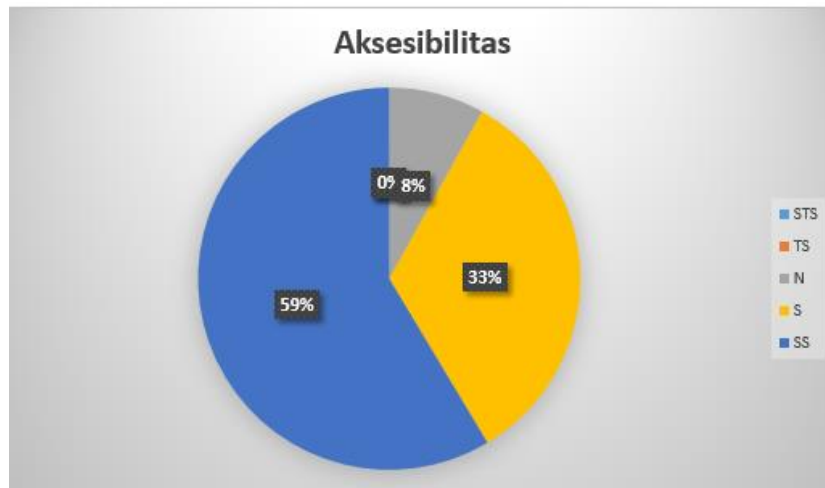
Gambar 3: Hasil Tanggapan Informan tentang Konten Sistem informasi

2. Kemudahan Pengguna memperlihatkan jumlah prosentase responden yang terbesar mengatakan Sangat Setuju (62%) diikuti tanggapan setuju sebanyak 38.



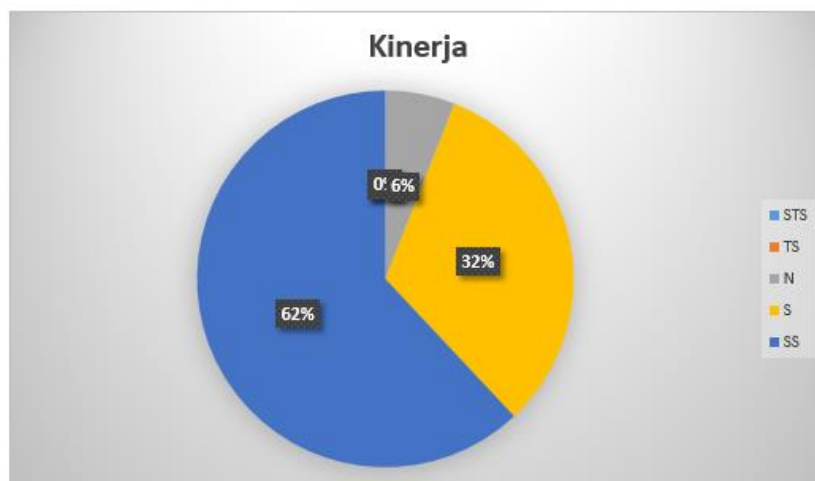
Gambar 4: Hasil Tanggapan Informan tentang Kemudahan Pengguna

3. Aksesibilitas memperlihatkan jumlah prosentase responden yang terbesar mengatakan Sangat Setuju (59%) diikuti tanggapan setuju sebanyak 33% sedangkan yang memberi netral sebanyak 8%.



Gambar 5: Hasil Tanggapan Informan tentang Aksesibilitas

4. Kinerja memperlihatkan jumlah tanggapan setuju sebanyak 32% sedangkan prosentase responden yang terbesar yang memberi netral sebanyak 6%. mengatakan Sangat Setuju (62%) diikuti



Gambar 6: Hasil Tanggapan Informan tentang Kinerja

Dengan gambaran di atas dan diperkuat oleh beberapa informan yang dijadikan *expert judgment* menyimpulkan bahwa metode *self assessment* yang telah menjadi suatu kebutuhan bagi perguruan tinggi khususnya di USB YPKP, kondisi ini pula yang mendorong banyak perusahaan baik BUMN, perusahaan swasta, institusi, pemerintah, dan perguruan tinggi tertarik untuk mengadopsi sistem yang sudah dibuat, karena dapat mempermudah organisasi memperoleh karyawan terbaik

yang dapat ditempatkan pada posisi guna menyokong peningkatan kualitas pelayanan serta mendukung pencapaian visi dan misi organisasi.

KESIMPULAN

Implementasi Pemodelan *Self Assesment* dalam Penilaian Kinerja Karyawan di USB YPKP harus informatif, transparansi dan sistematis, sehingga proses penilaiannya harus melibatkan beberapa pihak untuk

menghindari penilaian yang subyektif. Selain itu model ini juga dapat dijadikan sebagai pemberian *reward* dan *punishment* bagi karyawan. Sistem penilaian yang telah dibuat sudah bisa digunakan di USB YPKP agar penilaian kinerja karyawan menjadi lebih sistematis, terstruktur, memudahkan proses penilaian kinerja di USB YPKP lebih objektif dan transparan. Hal ini didukung dengan *expert judgment* dari informan bahwa sistem penilaian kinerja dengan metode *self assessment* sangat perlu dan harus segera di implementasikan khususnya di USB YPKP.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Dewi, Noviani. Perancangan Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis 360 Degree Feedback dan Simple Multi-Attribute Rating Technique (Studi Kasus di USBYPKP). 14th TSSA 2020
- [2] <https://sevima.com/manfaat-dan-fungsi-mengembangkan-sistem-manajemen-kepegawaian/>
- [3] <https://www.linovhr.com/self-evaluation>
- [4] A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya: Bandung
- [5] Mimin Haryati. (2010). Model dan Teknik Penilaian pada Tingkat Satuan Pendidikan. Jakarta: Gaung Persada Pers.
- [5] Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- [6] <http://repository.unika.ac.id/13160/4/12.40.0123%20Windaretta%20Mardianinta%20BAB%20III.pdf>
- [7] <http://library.uir.ac.id/skripsi/pdf/147510863/bab3.pdf>
- [8] <https://media.neliti.com/media/publications/74452-ID-pengaruh-kualitas-sistem-dan-kualitas-in.pdf>