

Perancangan Sistem Informasi dengan Pendekatan *Enterprise Resource Planning (ERP)* Sebagai Pendukung Keputusan Pada Penilaian Kinerja Pegawai Berbasis Kompetensi (Studi Kasus di Unit Kerja SDM Divisi Regional III PT. Telkom)

Zaenal Muttaqien<sup>1</sup>, Sherly Rosarini<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Staf Pengajar Jurusan TI – Univ. Jend. Achmad Yani (UNJANI) Bandung

<sup>2</sup> Alumnus Jurusan TI – Univ. Jend. Achmad Yani (UNJANI) Bandung  
e-mail : [zamu\\_taq@yahoo.com](mailto:zamu_taq@yahoo.com)

Abstrak

Divisi Regional III (DIVRE III) PT. TELKOM merupakan perusahaan yang mempunyai misi menjamin semua pelanggannya memperoleh layanan terbaik dalam bentuk kemudahan, kualitas produk maupun jaringan disertai harga yang kompetitif. Maka peranan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting. SDM yang terkait harus memiliki kompetensi kinerja yang tinggi agar mampu menyesuaikan dengan misi yang ada pada Divre III.

Kompetensi pegawai dapat disesuaikan dengan kondisi kerjanya, dengan memberikan penilaian yang dilakukan oleh atasan, rekan sejawat dan bawahan (penilaian kompetensi dengan 360). Setelah melakukan penilaian maka, manager dapat melakukan tindakan pengambilan keputusan berupa pelatihan. Agar dapat secara produktif dan profesional dalam melaksanakan tugas/pekerjaan yang sedang dijabatnya, sehingga dibutuhkan sistem informasi yang dapat digunakan secara efektif dan efisien karena terdapat beberapa elemen/fungsi bisnis yang harus terintegrasi secara praktis/efisien.

Pada penelitian ini digunakan metode *Enterprise Resource Planning (ERP)* sebagai konsep yang dapat mengintegrasikan beberapa elemen yang terdapat dalam suatu sistem ke dalam sebuah *data base* tunggal yang dalam hal ini peneliti akan mengimplementasikannya pada bidang jasa telekomunikasi khusus untuk melakukan penilaian kompetensi sumber daya manusia dengan studi kasus di Unit Kerja SDM Divisi Regional III PT.Telkom.

Adapun output penelitian ini menghasilkan rancangan sistem informasi yang terintegrasi pada sistem kajian yaitu unit SDM DIVRE III PT.Telkom untuk sistem pendukung keputusan atau *Decision Support System (DSS)* pada penilaian kinerja pegawai dengan basis kompetensi yang pada akhirnya dinyatakan dalam ukuran nilai *Gap* dengan pengklasifikasian sebagai berikut :

- **Mutasi** dengan nilai  $Gap < -1,2$
- **Bertahan** dengan nilai  $-1,2 \leq Gap < -0,4$
- **Training I** dengan nilai  $-0,4 \leq Gap < +0,4$
- **Training II** dengan nilai  $+0,4 \leq Gap < 1,2$ . Artinya, tahap ini dilakukan untuk penyempurnaan kompetensi.
- **Dipromosikan** dengan nilai  $Gap \geq +1,2$  K1. Artinya pegawai memperoleh kesempatan untuk dipromosikan agar dapat memperoleh kenaikan pangkat.

**Kata kunci :** *Enterprise Resource Planning, Data Base, Gap*

## 1. Pendahuluan

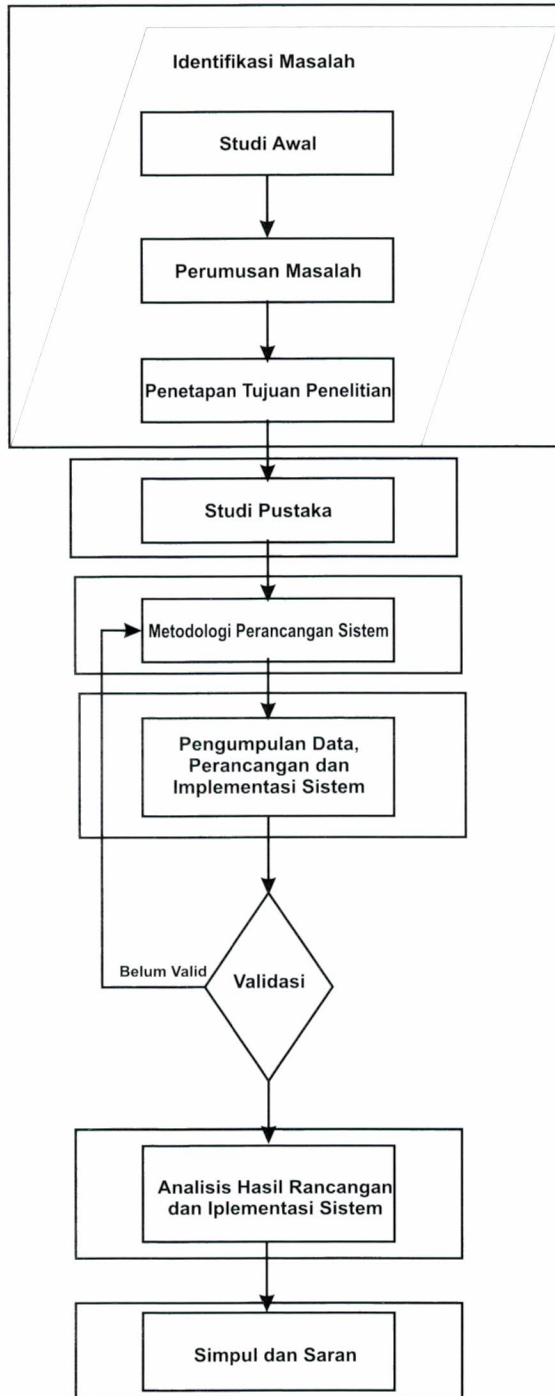
Pendekatan Sumber Daya Manusia (SDM) menekankan bahwa tujuan dari pembangunan adalah memanfaatkan tenaga kerja sebanyak mungkin dalam kegiatan yang produktif. Salah satu konsekuensi dalam penggunaan pendekatan SDM adalah pengembangan manusia. Perusahaan sebagai suatu entitas bisnis harus melakukan peningkatan mutu sumber daya manusianya agar mampu mencapai tujuan dan mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan yang sejenis. Demikian juga dengan PT. Telkom. yang harus senantiasa melakukan upaya dan program peningkatan mutu SDM di lingkungannya yang pelaksanaannya secara internal organisasi di PT. Telkom ada pada Unit Kerja SDM yang berperan dalam proses pengelolaan kompetensi karyawan.

Proses pengelolaan kompetensi merupakan hal yang cukup kompleks, dinamis dan berhubungan erat dengan sistem lainnya seperti pengembangan karir, rekrutasi, performansi dan organisasi. Untuk menjalankan proses pengelolaan kompetensi tersebut, faktor kemampuan masing-masing individu untuk mencurahkan seluruh kompetensi yang dimiliki sangat memengaruhi. Oleh karena itu, apabila kompetensi yang dimiliki seorang pegawai tidak sesuai dengan posisinya akan mengakibatkan pegawai tersebut tidak dapat menyesuaikan diri dengan kondisi pekerjaan yang diberikan perusahaan/*job desk*. Hal ini juga akan menghambat proses kerja pada sistem yang salah satunya yaitu melakukan pengembangan kompetensi, karena tidak adanya kemampuan yang mendukung pegawai dalam melakukan pekerjaannya/*job desk*. Sehingga jika posisi kerja/jabatan seorang pegawai sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, maka proses operasi sistem dapat dilakukan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai pada sistem tersebut yaitu dapat mengembangkan potensi sumber daya perusahaan. Dengan demikian adalah menjadi sebuah tantangan bagi pimpinan unit, yaitu bagaimana menyesuaikan suatu kondisi kerja dengan kompetensi yang dimiliki pegawai sehingga dapat mendukung proses pengambilan keputusan. Dalam kaitannya dengan proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh manajer sebagai atasan/pimpinan, diperlukan suatu rancangan sistem informasi sebagai perangkat atau alat bantu yang mampu mengendalikan seluruh aktivitas proses pengembangan kompetensi SDM di perusahaan. Adapun perangkat yang dimaksud pada penelitian ini adalah *Enterprise Resource Planning* (ERP). ERP mampu mengintegrasikan pengoperasian informasi dalam sistem. ERP juga merupakan metode yang disediakan untuk perusahaan yang melakukan integrasi antara satu sistem dengan sistem yang lain, sehingga perusahaan mampu melakukan standardisasi proses yang efektif dan dapat dilakukan dengan menerapkan pada *database* tunggal yang mencakup beberapa sistem yang dijalankan oleh perusahaan. Selain hal tersebut di atas, ERP adalah suatu sistem pendukung keputusan atau *Decision Support System* / DSS (Daniel E. O'Leary, 2000).

Pada penelitian ini, peneliti akan mengimplementasikan ERP di Unit Kerja SDM

## 2. Metodologi Penelitian

Penentuan tahapan yang cermat dan tepat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu penelitian. Rangkaian tahapan yang dilalui dalam penelitian terkait satu dengan yang lainnya secara sistematis dan berkesinambungan. Dimana tiap tahap yang dilakukan sebelumnya akan menentukan keluaran (*output*) untuk tahapan berikutnya. Secara umum, tahapan-tahapan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



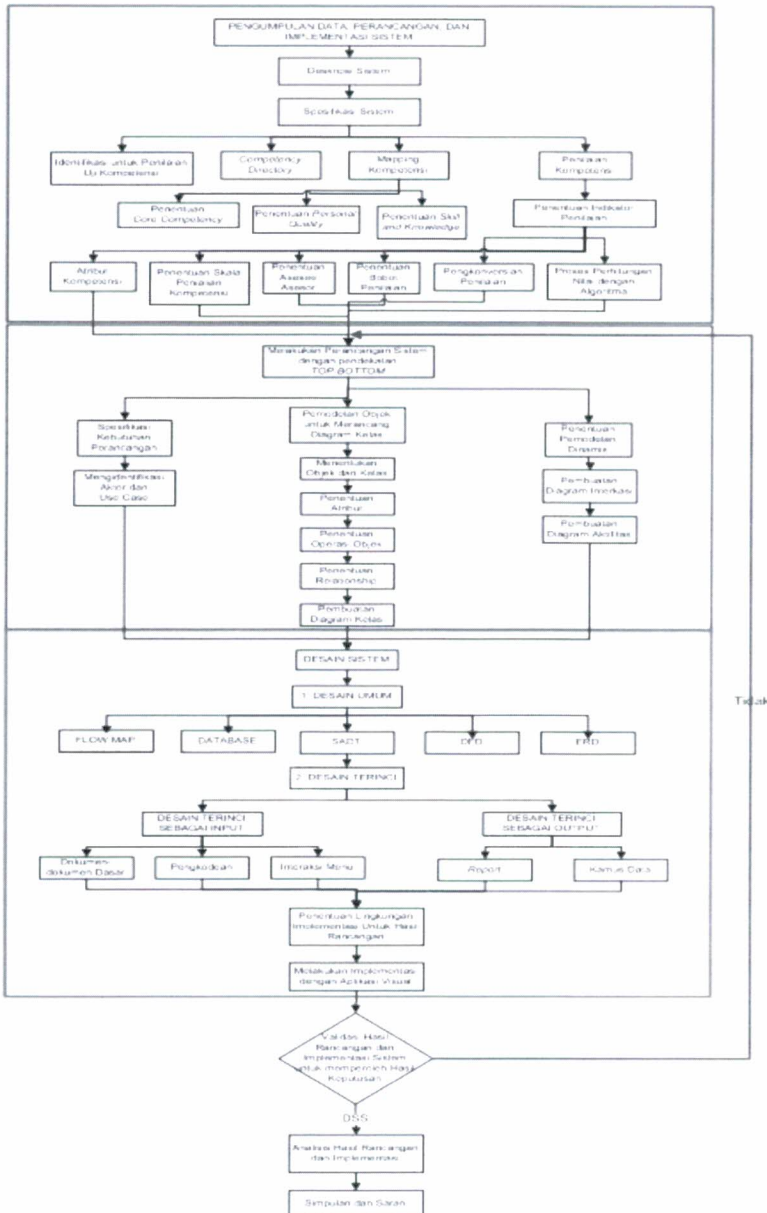
Gambar 1. Alur Tahapan Penelitian



2.1. Metodologi Perancangan Sistem

Metodologi perancangan sistem merupakan tahap dalam penentuan pola pikir untuk melakukan penelitian ini yaitu merancang sistem informasi untuk menilai kompetensi pegawai pada sistem yang telah ditentukan yaitu di Unit SDM DIVRE III PT.TELKOM.

Penelitian ini, akan melakukan integrasi antara sistem pendaftaran uji kompetensi yang dilakukan untuk mengidentifikasi pegawai dengan sistem penilaian-penilaian yang akan dilakukan. Pada kondisi ini telah dilakukan strukturisasi untuk melakukan konsep tersebut dan sekaligus akan dilakukan penjabarannya, sebagai berikut:



Gambar 2. Metodologi dalam Perancangan dan Implementasi Sistem

### **2.1.1. Desain Sistem**

Tahap penentuan desain sistem terdiri dari dua tahap, yaitu tahap desain sistem secara umum dan tahap desain sistem secara terinci.

#### **2.1.1.1 Desain Sistem Secara Umum**

Tahap penentuan desain sistem secara umum dilakukan untuk memberikan gambaran umum kepada *user* tentang sistem yang akan dibangun/dirancang sebagai perbaikan pada sistem yang lama. Desainnya ditentukan dengan: Flow Map, *Data base*, Perancangan *Data base* (basis data) terdiri dari dua tahap yaitu perancangan implementasi kelas kedalam sistem dan tahap perancangan ERD untuk memperlihatkan hubungan antar tabel, SADT, DFD, ERD, tahap perancangan ERD/*Entity Relational Diagram*, merupakan tahap untuk menggambarkan korelasi antar tabel pada saat dilakukan implementasi kedalam *database*-nya.

#### **2.1.1.2 Desain Sistem Secara Terinci**

Tahap ini dilakukan untuk mengetahui bentuk-bentuk laporan atau output-output dari sistem yang akan dirancang. Desain sistem terinci ini dibagi menjadi dua bagian lagi, yaitu desain sistem secara terinci sebagai input yang terdiri dari dokumen-dokumen dasar, pengkodean, dan interaksi menu. Sedangkan desain sistem secara terinci sebagai output, terdiri dari *report* dan kamus data.

Dari tahap desain sistem secara terinci ini, akan dilakukan proses pengambilan keputusan untuk *user* yang berkaitan langsung dengan sistem kajian, yaitu proses pengambilan keputusan akan dilakukan oleh pihak pimpinan.

## **3. Perancangan dan Implementasi Sistem3**

### **3.1. Perancangan Sistem Dengan Pendekatan Top-Bottom**

Hasil rancangan sistem :

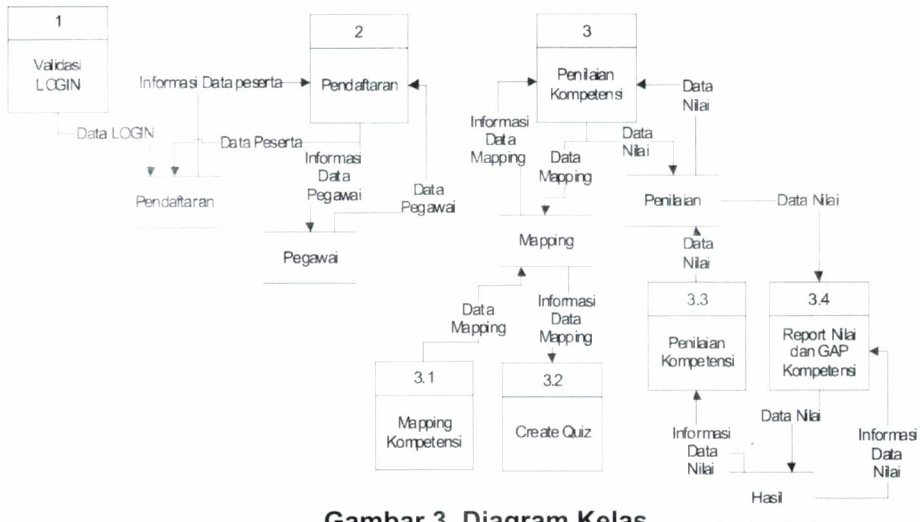
#### **3.1.1. Spesifikasi Kebutuhan Perancangan**

Penentuan spesifikasi kebutuhan perancangan dilakukan dengan mengidentifikasi aktor dan *use case*, yaitu:

1. Identifikasi aktor-aktor dalam sistem yaitu:  
Pegawai, *Officer SDM*/Pegguna, Tim penilai (atasan, bawahan, peer1, peer 2)
2. Identifikasi *uses case*
  - Pegawai : Masuk kedalam sistem, Melakukan pendaftaran uji kompetensi, Memodifikasi uji kompetensi, Menunggu pelaksanaan tes uji kompetensi, Melakukan tes uji kompetensi/*self*, Memperoleh hasil tes uji kompetensi
  - *Officer SDM*/ADMIN : Masuk kedalam sistem, Melayani pegawai yang akan melakukan uji kompetensi, Melihat data pegawai, Melakukan penentuan tim penilai, Memodifikasi tim penilai, Melakukan penentuan mapping, Mengolah nilai bagi pegawai yang telah melakukan tes/uji kompetensi, Membuat daftar pegawai yang sudah mendaftar, Membuat daftar tim untuk atasan, bawahan, peer 1, peer 2, Membuat rekap hasil penilaian kompetensi pegawai, Membuat laporan hasil penilaian kompetensi pegawai
  - Tim penilai (Atasan, Peer 1, Peer 2 dan bawahan) : Masuk kedalam sistem, Melakukan penilaian terhadap uji kompetensi pegawai

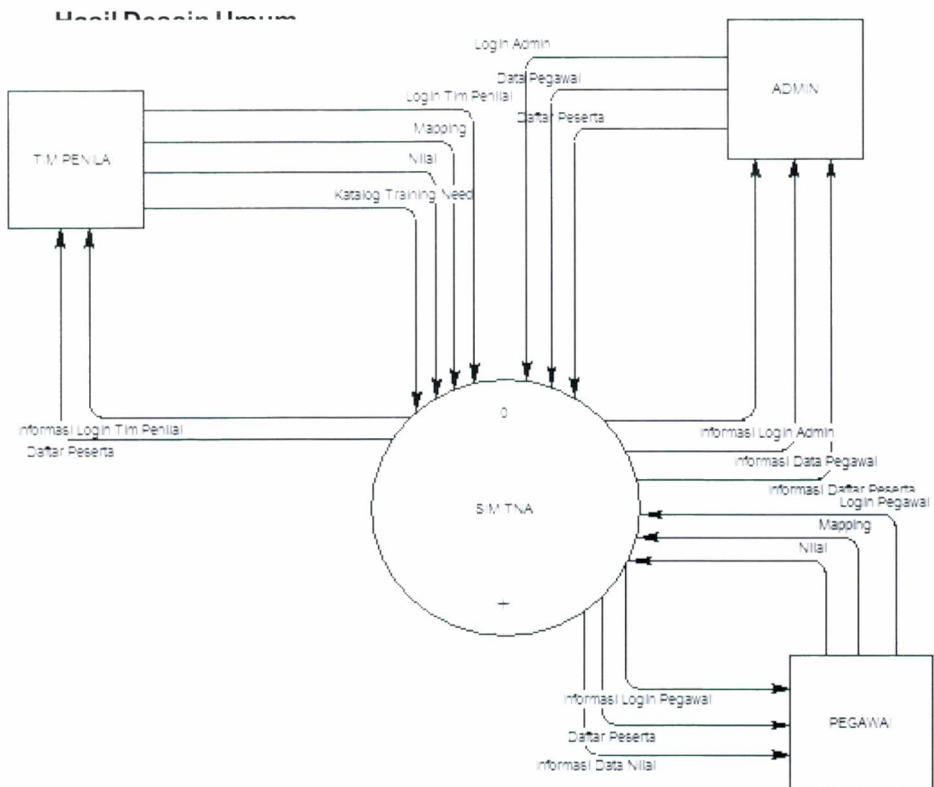


5.1.1. Diagram Kelas

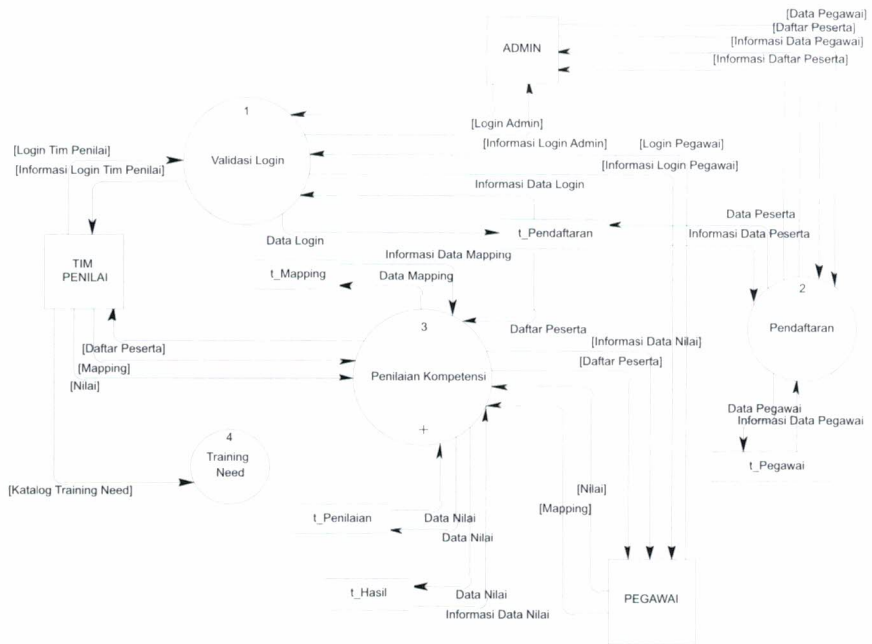


Gambar 3. Diagram Kelas

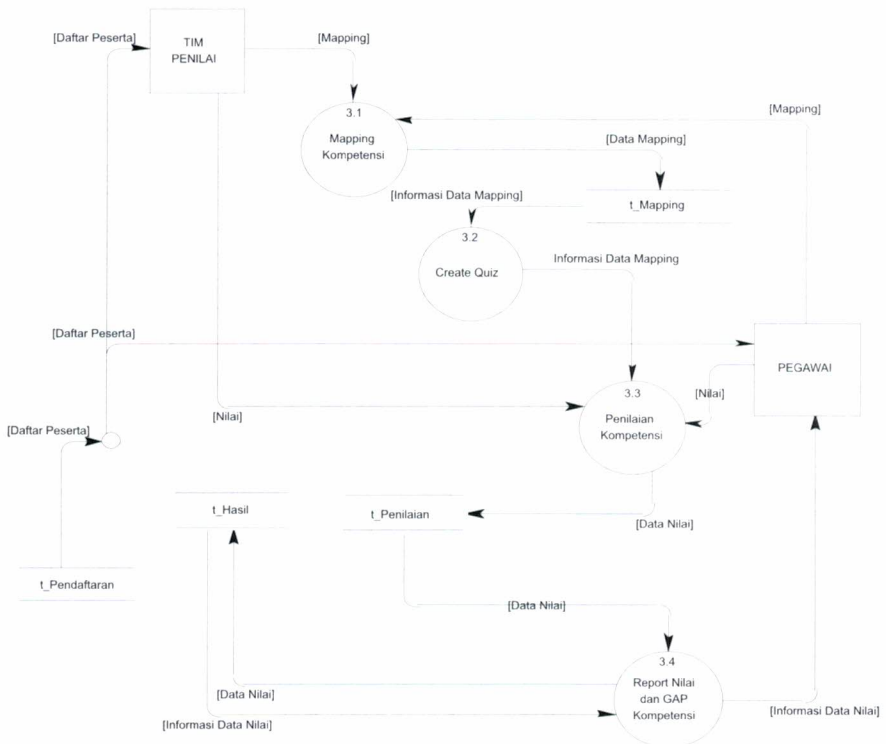
5.1.2. Desain Sistem Umum dan Terinci



Gambar 4. Flow Map/Aliran Data Pada Sistem Uji Kompetensi



Gambar 7. DFD Level 1



Gambar 8. DFD Level 2 Proses 3





Perangkat lunak yang digunakan untuk membangun sistem ini adalah :

- a. Sistem Operasi : *Microsoft Windows XP*
- b. Program : *Visual Basic 6.0*
- b. Perangkat tambahan : *Microsoft Access, Visual Data Manager, Seagate Crystal Report 8.0*

Penggunaan *Microsoft Windows XP* sebagai lingkungan operasi dikarenakan lingkungan ini menyediakan fasilitas yang memudahkan dan lebih *user friendly*. Adapun pemilihan *Visual Basic 6.0* sebagai bahasa pemrograman yang digunakan disebabkan *Visual Basic 6.0* memiliki kelebihan-kelebihan dalam melakukan pengolahan *database*. Penggunaan *Microsoft Access* dilakukan karena aplikasi ini memiliki beberapa keunggulan dalam hal pengelolaan *database* di lingkungan *Windows XP* terutama dalam aplikasi *Visual Basic* selain itu juga digunakan *Visual Data Manager* untuk pengelolaan *database*. *Seagate Crystal Report 8.0* digunakan untuk membuat laporan.

### 3.2.2. Melakukan Aplikasi Visual

Menghasilkan menu-menu yang telah dirancang sebelumnya, dan kemudian dilakukan implementasinya dengan menggunakan Program Visual Basic. Sehingga dengan adanya implementasi ini, akan dapat diketahui apakah rancangan yang dilakukan sebelumnya telah cukup untuk mengaplikasikan kedalam sebuah aplikasi visual (agar nyata hasil kerjanya).

## 4. Analisis Hasil Rancangan dan Implementasi Sistem

### 4.1. Analisis Hasil Rancangan

Sebelum melakukan tahap perancangan sistem, dilakukan terlebih dahulu pengumpulan karakter-karakter yang dibutuhkan dalam perancangan tersebut atau disebut sebagai deskripsi sistem yang dikaji. Hal ini dilakukan untuk mengetahui penyesuaian antara kondisi sistem yang dikaji/sebenarnya dengan hasil olahan yang dilakukan oleh peneliti. Selain itu agar pada saat mengaplikasikan rancangan yang telah dibuat tidak mengalami hal yang janggal atau kurang. Karena jika hal ini terjadi maka, perancangan tidak akan dapat di uji kebenarannya. Dalam rancangan model fungsional, dilakukan identifikasi masukan dan keluaran nilai-nilai atau parameter-parameter dalam sistem, pengembangan *context diagram/DAD level 0*, pendeskripsian fungsi/kamus data. *DAD* terdiri dari proses, aliran data, entitas, *data store*. Pada *DAD* penggambaran *data store* dengan notasi garis paralel, dan juga menggambarkan bahwa notasi tersebut adalah file basis data.

- *DAD level 1* merupakan hasil dekomposisi dari *DAD level nol/context diagram* yang menggambarkan hubungan subsistem-subsistem didalam sistem informasi penilaian uji kompetensi. Hasilnya adalah sebagai berikut:

#### 1. Proses 1

- |                |  |
|----------------|--|
| Nama Proses    | : 1 ( <i>Validasi User</i> )   |
| Deskripsi      | : Melakukan pencocokan antara Data Login, Login Admin, Login Pegawai, Login Tim Penilai yang dimasukkan dengan tabel User.   |
| Input          | : Data Login, Login Admin, Login Pegawai, Login Tim Penilai  |
| Output         | : Informasi Data Login, Informasi Login Admin, Informasi Login Tim Penilai, Informasi login Pegawai  |
| iLogika proses | : Memasukkan Data Login, Login Admin, Login Pegawai, Login Tim Penilai, membuka tabel User mencocokkan Data Login, Login Admin, Login Pegawai, Login Tim Penilai dengan data yang ada pada tabel user, jika ada diberi hak akses dan jika tidak ada akan muncul pesan kesalahan. |

### 2. Proses 2

Nama Proses : 2 (Pendaftaran)  
Deskripsi : Melakukan proses pendaftaran pada tabel t\_Pegawai, t\_Pendaftaran  
Input : Daftar Peserta, Data Pegawai, Data Peserta  
Output : Informasi Daftar Peserta, Informasi Data Pegawai, Informasi Data Peserta  
Logika proses : Menerima masukan berupa data dari user (pegawai dan admin), membuka tabel pendaftaran, tabel pegawai dan mencari data dengan data yang dimasukkan, jika belum ada maka akan ditambah, simpan data kemudian akan diolah pada proses pendaftaran akan menghasilkan data pendaftaran.

### 3. Proses 3

Nama Proses : 3 (Penilaian Uji Kompetensi)  
Deskripsi : Melakukan penilaian kompetensi oleh pegawai dan tim penilai  
Input : Data Nilai, Mapping, Nilai, Daftar Peserta  
Output : Informasi Data Mapping, Informasi Data Nilai, Informasi Daftar Peserta  
Logika proses : Membuka tabel Hasil, table Penilaian, table Mapping, table Hasil mengolah data pada tabel tersebut selanjutnya menampilkan informasi sesuai yang diakses dan menampilkan hasil penilaian kompetensi.

### 4. Proses 4

Nama Proses : 4 (*Training Need*)  
Deskripsi : Melakukan Training Need oleh Tim penilai untuk pegawai  
Input : Katalog Training Need  
Output : Informasi training  
Logika proses : Setelah dilakukan penilain kompetensi maka akan dihasilkan informasi training atau penentuan training oleh Tim Penilai untuk pegawai.

- DAD level 2 merupakan dekomposisi dari DFD level 1 pada proses 3, yang menggambarkan hubungan subsistem-subsistem didalam sistem informasi penilaian uji kompetensi (DFD level 2 proses 3). Hasilnya adalah sebagai berikut:

### 5. Proses 3.1

Nama Proses : 3.1 (Mapping Kompetensi)  
Deskripsi : Memasukkan data yang diperlukan pada proses pengolahan rekening listrik  
Input : Data Mapping, Mapping  
Output : Informasi hasil input data Mapping yang dimasukkan maka akan dihasilkan mapping pegawai  
Logika proses : Data mapping yang sudah dimasukkan pada table mapping akan diproses untuk penentuan mapping, hasil mapping akan disimpan pada table mapping sebagai inputan pada proses Create Quiz.

### 6. Proses 3.2

Nama Proses : 3.2 (Create Quiz)  
Deskripsi : Melakukan penentuan Create Quiz sesuai dengan hasil mapping dari proses sebelumnya  
Input : Data Mapping  
Output : Informasi Data Mapping



- Logika proses : Data hasil proses mapping akan diolah yang selanjutnya diproses untuk penentuan Create Quiz sesuai dengan data mapping
- 7. Proses 3.3**
- Nama Proses : 3.3 (Penilaian Kompetensi)
- Deskripsi : Menampilkan hasil penilaian kompetensi
- Input : Informasi Data Mapping, Nilai
- Output : Data Nilai
- Logika proses : Data Informasi Data Mapping, Nilai yang sudah masuk akan diolah pada tabel data penilaian selanjutnya akan ditampilkan informasi nilai hasil kompetensi.
- 8. Proses 3.4**
- Nama Proses : 3.2 (Report Nilai dan GAP Kompetensi)
- Deskripsi : Menampilkan dan mencetak laporan penilaian kompetensi dan GAP kompetensi
- Input : Data Nilai
- Output : Informasi Data Nilai
- Logika proses : Data nilai yang sudah masuk akan diolah pada tabel data masing-masing selanjutnya akan ditampilkan informasi penilaian kompetensi dan GAP penilaian dan mencetak laporan penilaian kompetensi dan GAP penilaian.

#### 4.2. Analisis Implementasi Hasil Rancangan Yang Telah Dilakukan

Pada aplikasi yang telah dilakukan, yang mempunyai hak akses sepenuhnya untuk melakukan akses pada aplikasi sistem informasi ini adalah ADMIN/officer SDM. Hal ini dilakukan karena aplikasi yang dilakukan merupakan penilaian kemampuan seorang pegawai di SDM DIVRE III PT. TELKOM pada posisi jabatannya sehingga bersifat rahasia/secret. Dalam melakukan login, *user* akan melakukan login *password*. *Password* yang dimiliki oleh masing-masing *user* juga bersifat rahasia, karena penilaian yang dilakukan adalah benar-benar berdasarkan kondisi nyata atas hasil pekerjaan seorang pegawai. Sehingga hal tersebut juga didukung oleh penilaian-penilaian yang dilakukan oleh beberapa pihak, yaitu mulai dari atasan yang memimpin pegawai tersebut sampai pada bawahan yang dimiliki pegawai yang bersangkutan jika ada. Berikutnya adalah aplikasi untuk melakukan penilaian. Penilaian dilakukan oleh tim termasuk pegawai yang melakukan uji kompetensi/*self*. Untuk form penilaian *self* dan tim penilai yang lain terpisah. Hal ini dilakukan agar *self* dapat melihat langsung hasil penilaian yang telah dilakukan, dan *self* dapat membandingkannya dengan penilaian yang dilakukan oleh rekan lainnya yaitu tim penilai.

Jika pada bagian di atas adalah penilaian yang dilakukan oleh *self*, berikutnya adalah tentang penilaian yang dilakukan oleh tim penilai. Penilaian dilakukan terdahulu oleh siapa pun, yang pasti penilai tersebut merupakan tim penilai yang ditentukan oleh admin/officer SDM. Hal yang membedakan dari penilaian ini adalah hasil dari masing-masing tim penilai. Form hasil penilaian per pegawai ini juga menampilkan kompetensi-kompetensi yang diujikan/dinilai.



LAPORAN HASIL PENILAIAN  
KOMPETENSI PEGAWAI

<b>No_Pendaftaran:</b>	11	<b>Tanggal_Pendaftaran:</b>	02/09/2006
<b>Kd_Pegawai:</b>	p011	<b>Tanggal_Penilaian:</b>	11/09/2006
<b>Nama_Pegawai:</b>	K		
<b>Object_ID:</b>	40068581		
<b>Nama_Posisi:</b>	OFF 3 EKS		
<b>Kd_Stream:</b>	HUR		
<b>Nama_Stream:</b>	HUMAN		

**Kompetensi Yang di Nilai :**

<b>Core Competency</b>	Customer Orientation Information Technology Telecommunication Technology Achievement Orientation Communication Innovation & Process Improvement Teamwork Adaptability & Diversity Management Self Development
<b>Personal Quality</b>	Networking Empowering Managing People & Change Business Awareness Organization Awareness Decision Making Conceptual Thinking
<b>Skill &amp; Knowledge</b>	Management of Information System Product Knowledge Business Development Quality Management Performance Management Network Element Management Financial Statement Analysis

<b>Nilai Rata-Rata CC:</b>	-1
<b>Nilai Rata-Rata PQ:</b>	-2
<b>Nilai Rata-Rata SK:</b>	-2
<b>Nilai Rata-Rata GAP:</b>	-1
<b>Nilai K</b>	: K4
<b>Keterangan</b>	: BERTAHAN

Nilai K4 diperoleh dengan cara:  
 $\text{nilai rata rata CC} + \text{nilai rata rata PQ} + \text{nilai rata rata SK}$   
 $= \text{nilai GAP}$

**Gambar 10. Rekap Laporan Uji Kompetensi Per-Pegawai**

Dari laporan rekap penilaian uji kompetensi diatas, maka dapat dijabarkan bahwa penilaian dilakukan atas 3 komponen atau indikator penilaian yaitu penilaian CC, dan penilaian EQ. Penilaian CC dan EQ penilaian dilakukan sesuai dengan dengan persentase yang diperoleh dari standar kualitas personal. Pada penilaian CC dan EQ memiliki kriteria penilaian khusus karena nilai CC dan EQ merupakan nilai kompetensi yang benar-benar harus dimiliki oleh seorang pegawai dengan jabatan yang sesuai. Sedangkan penilaian SK dengan persentase 70% dari nilai SK atasan dan penilaian SK dengan persentase 30% dari nilai SK diri sendiri/*self*. Apabila penilaian CC, EQ dan SK telah selesai dilakukan dan dirata-ratakan, selanjutnya adalah melakukan konversi penilaian. Dimana konversi nilai diperoleh dari rata-rata keseluruhan kompetensi yang disebut GAP. Perolehan GAP tersebut akan disesuaikan dengan formulasi **Nilai K**.

DAFTAR		PEGAWAI YANG SUDAH MELAKSANAKAN TEST					
No. Pendaftaran	tgl pelaksanaan	nm_peg	nm_pos	nm_atm	nm_atan	nm_bwhn	nm
1	01/07/2006	peg001	DEPUTY KADIVRE III FINANCIAL		ATSN01	BWHN01	PEE
2	01/07/2006	Peg2	OFF TANALISIS EKANG		ATSN3	BWHN3	PEE
3	01/07/2006	Peg3	MANAGER SEKRETAF		ATSN3	BWHN3	PEE
4	01/07/2006	Peg5	OFF CANAL MAP INT		ATSN01	BWHN01	PEE
5	23/06/2006	PEG20	MANAGER SEKRETAF FINANCIAL		ATSN3	BWHN3	PEE
6	08/09/2006	Z	DEPUTY KADIVRE III GENERAL		ATSN3	BWHN3	PEE

REFRESH    CETAK

---

**PENILAIAN**

ATSN : <input type="text" value="08571"/> BWHN : <input type="text" value="03"/> PEER : <input type="text" value="1"/> SELF : <input type="text" value="03"/>	RATA-RATA CORE COMPETENCY : <input type="text" value="1.4"/> RATA-RATA PERSONAL QUALITY : <input type="text" value="1.8"/> RATA-RATA SKILL & KNOWLEDGE : <input type="text" value="2"/> RATA-RATA GAP : <input type="text" value="1"/>	Nomor Pendaftaran : <input type="text" value="10"/> <input type="button" value="SUBMIT"/>
KONVERSI NILAI K : <input type="text" value="K2"/> TRAINING II : <input type="text"/>	TIM PENILAIAN ATSN : <input type="text" value="ATSN01"/> BWHN : <input type="text" value="BWHN01"/> PEER 1 : <input type="text" value="PEER11"/> PEER 2 : <input type="text" value="PEER12"/>	
<input type="button" value="SIMPAN"/> <input type="button" value="HASIL"/> <input type="button" value="KELUAR"/>		

**Gambar 14. Hasil Akhir Penilaian Uji Kompetensi dengan Konversi**

Hasil penilaian lainnya yaitu dipromosikan, training I, training II, bertahan dan mutasi tetap sama tampilannya, tetapi yang membedakan adalah hasil akhir dari nilai konversinya yang berupa sebuah keputusan.

## 5. Simpulan dan Saran

### 5.1. Simpulan

Penelitian ini menghasilkan rancangan sistem informasi yang terintegrasi pada sistem kajian yaitu unit SDM DIVRE III PT. TELKOM yang berlokasi di Bandung, untuk mendukung sistem pengambilan keputusan pada penilaian kinerja pegawai dengan basis kompetensi.

Hasil rancangan sistem informasi dalam penelitian ini memiliki kekurangan dan kelebihan, yaitu :

- Kelebihan
  1. Rahasia hasil penilaian uji kompetensi terjamin, karena sistem informasi memiliki hak akses, sehingga tidak semua pihak dapat melakukan LOGIN pada sistem informasi ini.
  2. Sistem informasi uji kompetensi yang terintegrasi ini, pada kondisi nyata hanya digunakan oleh pihak SDM DIVRE III PT. TELKOM saja. Sehingga kompetensi pegawai-pegawai SDM DIVRE III PT. TELKOM dapat ditingkatkan secara terus-menerus.
  3. Pegawai yang akan melakukan uji kompetensi dapat langsung melakukan pendaftaran ke pihak ADMIN.
- Kekurangan
  1. Sistem informasi yang dihasilkan, ruang lingkungannya hanya pada SDM DIVRE III PT. TELKOM Bandung.
  2. Kompetensi-kompetensi yang diujikan, hanya dilakukan pada 5 stream saja.
  3. Output yang dihasilkan hanya untuk mutasi, bertahan, training I, training II dan dipromosikan. Dengan nilai GAP:
    - a. **Mutasi** dengan nilai Gap < -1,2
    - b. **Bertahan** dengan nilai -1,2 <= Gap < -0,4
    - c. **Training I** dengan nilai -0,4 <= Gap < +0,4
    - d. **Training II** dengan nilai +0,4 <= Gap < 1,2. Artinya, tahap ini dilakukan untuk penyempurnaan kompetensi.

- e. **Dipromosikan** dengan nilai 'Gap  $\geq +1,2$  K1. Artinya pegawai memperoleh kesempatan untuk dipromosikan agar dapat memperoleh kenaikan pangkat.

## **5.2. Saran**

1. Jika perusahaan sebagai sistem kajian akan melakukan penerapan pengintegrasian pada sistem penilaian kompetensi dan kompetensi-kompetensi yang dimiliki dengan menerapkan ERP, sebaiknya pelajari secara keseluruhan proses-proses bisnis yang terlibat dalam sistem yang dikaji. Agar kebutuhan dapat diperoleh secara maksimal dan dapat memberikan manfaat yang efisien dan efektif dalam penerapannya.
2. Karena metode ERP yang digunakan belum tentu dapat mengintegrasikan semua proses bisnis dalam sistem, maka sebelumnya pengembang konsep terlebih dahulu menentukan batasan-batasan untuk sistem kajiannya. Hal ini dilakukan agar sistem yang dibangun tidak menimbulkan kesulitan bagi pengguna dalam pemakaiannya.

## **Daftar Pustaka**

1. Anthony, R.N., *Planning and Control Planning Systems: A Framework for Analysis*, Cambridge, MA: Harvard Business School Press (1995), dikutip oleh: Laudon, Kenneth C & Laudon, Jane P., *Sistem informasi manajemen mengelola perusahaan digital*, New York., diterjemahkan oleh Erwin Philipus, Edisi 1, 2005.
2. Direktorat SDM dan Bisnis Pendukung PT.TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk. *Competency Directory (2<sup>nd</sup> Edition)*, Bandung, 2003
3. Hartono, Jogiyanto. *Analisis & disain sistem informasi Pendekatan Terstruktur teori dan praktek aplikasi bisnis*, Penerbit Andi Yogyakarta, Yogyakarta, 1999.
4. Knoch, Yudhistira Marcel Harry., *Tugas Akhir Analisis Perencanaan Sistem ERP Dengan Software ERP Open Source*, ITENAS 2006.
5. Nugroho, Adi. *Analisis Perancangan Sistem Informasi dengan Metodologi Berorientasi Objek*, Edisi Revisi, Penerbit Informatika, 2005.
6. O'Leary, E Daniel., *Enterprise Resources Planning Systems*, Cambridge University Press, 2000.
7. Petroustos, Evangelos. *Menguasai Pemrograman Database dengan Visual Basic 6*, Buku 1, April 2002.
8. Pramarta, I Made Wira., *Tugas Akhir: Perancangan Sistem keuangan Waralaba Baru Dengan Mengimplementasikan Sistem Perangkat Lunak ERP*, ITB 2005.
9. Setyaningrum, Ari. *Kesuksesan Organisasi Melalui Penilaian Kinerja 360 feedback*, USAHAWAN NO.08, 2004.
10. Sinatra, Hadi Susanto. *Tugas Akhir: Aplikasi ERP di Jurusan Teknik Industri Universitas Kristen PETRA Surabaya*, Jurusan Teknik Industri Universitas Kristen PETRA, Surabaya, 2004.
11. Siswanto, Joko & Eward. *Jurnal TMI: Penyusunan jalur Karir Jabatan Berbasis Kompetensi*, Desember 2001.
12. Raharso, Sri. *Competence-Based Organisation: Penyelenggaraan Antara Kompetensi Individu dengan Core Competence Organisasi*, USAHAWAN NO.10, 2004.
13. Zwell, Michael, 2000. *Creating a culture of competence*, New York: John Wiley & Sons, Inc; dikutip oleh Sri Raharso, *Competence-Based Organisation: Penyelenggaraan antara Kompetensi Individu dengan Core Competence Organisasi*.
14. Ginting, Eka Danta Jaya. *Hubungan persepsi terhadap program pengembangan karir*.  
Download [www.google.com](http://www.google.com). <http://library.usu.ac.id>