

PERANCANGAN SISTEM INFORMASI PENGUKURAN KINERJA KARYAWAN
BEDASARKAN KOMPETENSI SPENCER
(Studi Kasus : PT Cakra Guna Cipta)

PERFORMANCE MEASUREMENT INFORMATION SYSTEM DESIGN COMPETENCE OF
EMPLOYEES WITH SPENCER
(Case Study : Cakra Guna Cipta),

David Eriyanto¹, Purnomo Budi Santoso²), Mochamad Choiri¹
Jurusan Teknik Industri Universitas Brawijaya
Jl. MT. Haryono 167, Malang 65145, Indonesia
Email: dapidyanto@gmail.com¹, pbsabn@ub.ac.id², M.Choiri@ub.ac.id³

Abstrak

PT. Cakra Guna Cipta Malang adalah salah satu dari sekian perusahaan rokok yang ada di kota Malang. Perusahaan ini memproduksi rokok yang berjenis Sigaret Kretek Tangan (SKT) dan Srigaret Kretek Mesin (SKM) dimana rokok-rokok tersebut dipasarkan di pulau Jawa sendiri maupun di luar pulau Jawa. PT. Cakra Guna Cipta menerapkan pemberian insentif kepada karyawan sebagai penghargaan terhadap kerja keras karyawan yang telah mengabdikan dengan setia kepada perusahaan. Namun dalam penentuan pemberian insentif seringkali mengalami kesulitan dikarenakan dalam proses penilaian karyawan masih menggunakan cara manual dan dilakukan oleh perseorangan sehingga penilaian bersifat subjektif dan besarnya kemungkinan dalam salah sasaran saat menentukan penerima insentif.

Kata kunci: Kompetensi Spencer, Sistem Informasi Pengukuran Kinerja, Software Prototyping, Pengukuran Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Era globalisasi saat ini persaingan dalam dunia industri semakin ketat dan sulit, oleh karena itu perusahaan perlu mengupayakan lebih demi bersaing dan memenangkan pasar saat ini. Upaya yang dapat dilakukan adalah memperhatikan pekerja yang ada saat ini, memperhatikan dimaksud adalah memberi perhatian lebih terhadap satu komponen ini dalam perusahaan. pekerja atau karyawan dalam sebuah perusahaan adalah layaknya motor yang menggerakkan perusahaan. Karyawan yang memiliki *skill* dan keandalan yang memadai sangat berpengaruh penting bagi perusahaan untuk bersaing.

Nitisemito (1996:165) menyatakan bahwa insentif adalah penghasilan tambahan yang akan diberikan kepada para karyawan yang dapat memberikan prestasi sesuai dengan yang telah ditetapkan. Pemberian insentif ini dilakukan sebagai langkah untuk mengukur dan memelihara performa dan loyalitas karyawan. Karyawan yang menerima insentif merupakan karyawan yang memiliki performa yang sangat baik dibandingkan dengan karyawan yang lainnya. Performa seorang karyawan yang sudah sangat baik perlu dijaga dengan cara memberikan insentif sebagai bentuk

penghargaan karena telah bekerja keras dan motivasi agar terus mengupayakan menjaga performa bahkan meningkatkan performa kerja. Dalam melakukan pemberian insentif terhadap karyawan perlu diketahui parameter kinerja setiap karyawan. Jadi pemberian insentif memiliki dasar yang objektif dan bukan karena persepsi seseorang.

Menurut Soeprihanto (1988:7): Penilaian Kinerja adalah sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan. Hasil pengukuran tersebut kemudian digunakan sebagai umpan balik yang akan memberikan informasi tentang prestasi pelaksanaan suatu rencana dan titik dimana perusahaan memerlukan penyesuaian atas aktivitas perencanaan dan pengendalian. Suatu sistem yang mampu mengatur dan mengelola secara keseluruhan data karyawan guna menjadi rekomendasi dalam menentukan karyawan yang berhak mendapatkan insentif yang telah ditentukan.

PT. Cakra Guna Cipta Malang saat ini menggunakan pengukurannya kinerja secara manual atau perseorangan, yang dilakukan oleh manajer seorang. Dengan dilakukan proses