



Pengembangan Sistem Informasi Penilaian Karyawan di PT. Majoo Teknologi Indonesia

Amanda Febrianti¹, Sugeng Widodo²

¹⁾ 171116006@mhs.stiki.ac.id || ²⁾ sugengw@stiki.ac.id

^{1,2} Sekolah Tinggi Informatika dan Komputer Indonesia, Fakultas, Program Studi Informatika, Malang, Indonesia

Kata Kunci

Pengembangan Sistem Informasi; Penilaian;

***Email Penulis:**

sugengw@stiki.ac.id

Abstrak

Penilaian karyawan merupakan elemen krusial dalam mengevaluasi kinerja dan produktivitas karyawan, terutama bagi perusahaan dengan jumlah karyawan yang besar. PT. Majoo Teknologi Indonesia saat ini menggunakan Google Sheets dan email dalam proses penilaian karyawan, yang seringkali menimbulkan masalah efisiensi dan akurasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan sistem informasi penilaian karyawan berbasis web yang dapat meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam proses penilaian. Metode pengembangan sistem yang digunakan adalah model Waterfall, yang melibatkan tahap analisis kebutuhan, desain sistem, implementasi, pengujian, penempatan, dan pemeliharaan. Data dikumpulkan melalui wawancara dan observasi langsung di PT. Majoo Teknologi Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi penilaian karyawan yang dikembangkan dapat meningkatkan efisiensi dan akurasi penilaian karyawan. Sistem baru ini memungkinkan divisi people untuk memantau kinerja karyawan secara real-time dan mengurangi kesalahan dalam proses penilaian. Kesimpulannya, pengembangan sistem informasi penilaian karyawan berbasis web ini berhasil memenuhi kebutuhan PT. Majoo Teknologi Indonesia dan dapat dijadikan referensi untuk pengembangan sistem serupa di perusahaan lain. Sistem ini tidak hanya meningkatkan efisiensi tetapi juga memberikan data yang lebih akurat dan mudah diakses.

1. Pendahuluan

Seiring dengan kemajuan zaman dan proses modernisasi, aplikasi berbasis web berkembang dengan pesat dan memberikan kontribusi besar dalam memudahkan proses komunikasi, pengiriman, serta penerimaan informasi. Event penilaian karyawan menjadi elemen krusial dalam mengevaluasi produktivitas karyawan, terutama bagi perusahaan dengan jumlah karyawan yang besar. Penilaian karyawan ini melibatkan sejumlah kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sejalan dengan kebutuhan akan efisiensi dan akurasi, website menawarkan aksesibilitas yang luas dan dapat diakses kapan saja dan di mana saja, memudahkan seluruh karyawan dan manajemen dalam proses penilaian. Selain itu, penggunaan sistem informasi berbasis web memungkinkan pengolahan data yang lebih cepat dan akurat, serta meminimalisir kesalahan yang mungkin

terjadi pada sistem manual. PT. Majoo Teknologi Indonesia, sebuah startup di bidang teknologi yang menciptakan Aplikasi Wirausaha bernama "majoo". majoo melibatkan beragam aplikasi, termasuk kasir online, manajemen inventaris, keuangan dan akuntansi, sistem absensi dan pengelolaan karyawan, CRM, serta aplikasi analisis bisnis. Semua ini bertujuan untuk mendukung pengembangan bisnis Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Kantor pusat PT. Majoo Teknologi Indonesia berlokasi di Jakarta, sedangkan kantor pengembangan aplikasi berada di Malang. Struktur organisasi melibatkan 8 divisi: Academy, Business Support, Business Development, Engineering, Marketing, Operation, People, Product, dan Sales. Divisi Engineering sendiri terbagi dalam 7 departemen, termasuk Project Manager, Back End, Front End, Quality Assurance, Mobile Apps, Infra, dan DevOps.

Di PT. Majoo Teknologi Indonesia telah memiliki metode dalam menilai kinerja karyawan, namun masih bisa dikembangkan lagi guna memudahkan divisi people selaku divisi yang mengurus sumber daya manusia di PT. Majoo Teknologi Indonesia. Divisi people akan memberikan aspek-aspek penilaian dalam format google sheet yang dikirimkan melalui email, kemudian akan diisi oleh team leader tiap departemen dan karyawan itu sendiri. Terdapat masalah utama dari metode yang sekarang berjalan yaitu rumitnya proses penyebaran dan pembagian hasil penilaian karyawan ditambah jumlah divisi people dan karyawan yang harus dinilai tidak sebanding. Selain itu tidak adanya sistem untuk memantau performa karyawan, sehingga sulit untuk membandingkan performa karyawan dalam suatu periode dan melakukan pengolahan data lainnya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, agar memudahkan divisi people dalam mengolah data penilaian performa karyawan dan bahan penunjang keputusan berkaitan dengan promosi karyawan dan pelatihan karyawan di PT. Majoo Teknologi Indonesia, maka penulis mengangkat judul penulisan Tugas Akhir "Pengembangan Sistem Informasi Penilaian Karyawan Di PT. Majoo Teknologi Indonesia". Sistem akan dikembangkan berbasis website sistem informasi untuk kemudahan aksesibilitas, ketergantungan yang rendah terhadap perangkat, dan potensi integrasi yang lebih baik dengan sistem yang sudah ada di perusahaan. Sistem ini akan mengintegrasikan seluruh proses penilaian dalam satu platform terpusat, memungkinkan karyawan dan manajer untuk melakukan dan mengakses penilaian dengan lebih mudah dan cepat. Data penilaian dapat tersimpan dengan aman dan dapat diakses untuk analisis dan pelaporan secara real-time, memberikan gambaran kinerja yang lebih komprehensif. Dengan demikian, sistem ini diharapkan dapat meningkatkan efisiensi, akurasi, dan transparansi dalam proses penilaian karyawan di PT. Majoo Teknologi Indonesia .

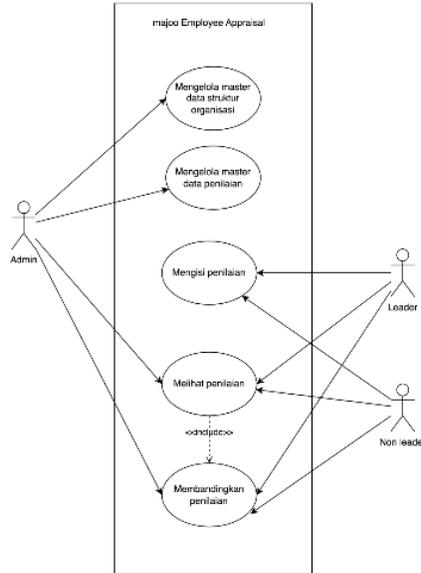
2. Metode Penelitian

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah: (1) Studi Kepustakaan. Mengumpulkan data untuk mendapatkan gambaran teoritis dengan menggunakan atau mengumpulkan sumber tertulis yang berkaitan dengan masalah yang dibahas. (2) Observasi. Pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap subjek penelitian memungkinkan pengumpulan data atau informasi yang tepat dan membantu dalam pembuatan laporan yang akan datang. (3) Wawancara. Pengumpulan data dengan bertanya langsung kepada divisi people, sehingga diperoleh data yang akurat dari perusahaan.

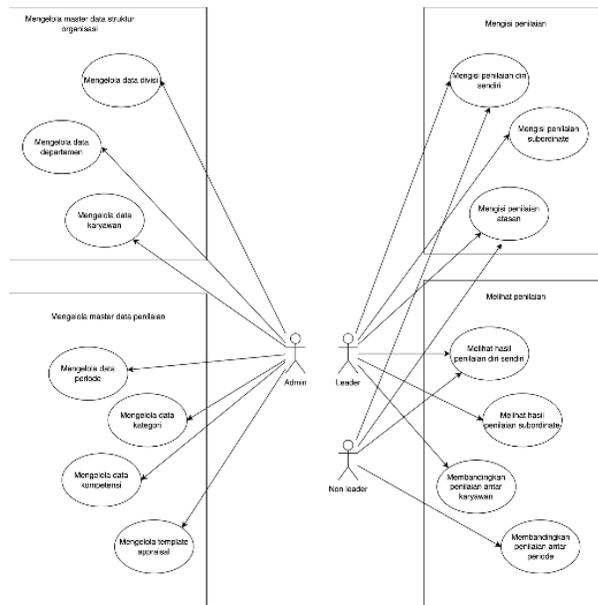
Penelitian ini menerapkan metode pengembangan sistem waterfall, yang bersifat sekuensial dan berkelanjutan, mirip dengan aliran air terjun. Model ini mempunyai beberapa tahapan yaitu Analysis, Design, Implementation, Testing, Deployment, dan Maintenance. Setiap tahap Metode Waterfall harus diselesaikan sebelum masuk ke tahap berikutnya. Metode ini tidak fleksibel, meskipun mudah dipahami dan digunakan. Setiap prosesnya lebih baik digunakan untuk proyek dengan kebutuhan yang jelas.

Use Case Diagram

Rancangan sistem diberikan gambaran visual yang jelas tentang fitur utama aplikasi yang akan dikembangkan. Use case diagram dan activity diagram akan digunakan untuk menjelaskan desain sistem. Use case diagram akan menunjukkan interaksi antara aktor eksternal dan sistem, sementara activity diagram akan menunjukkan alur kerja sistem dalam menangani proses penilaian karyawan dari awal hingga akhir.



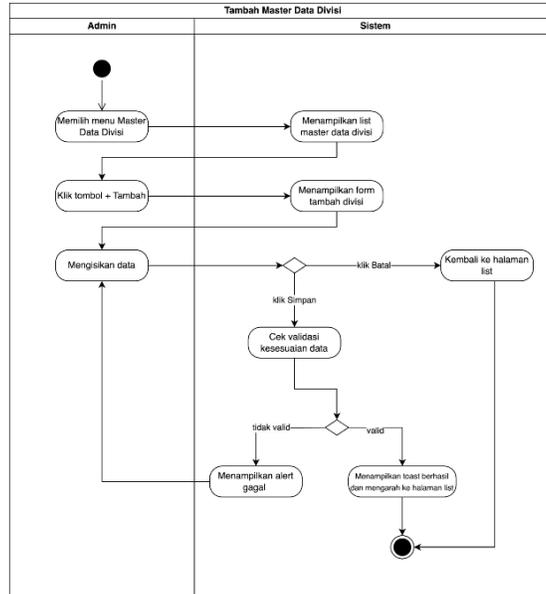
Gambar 1. Use Case General



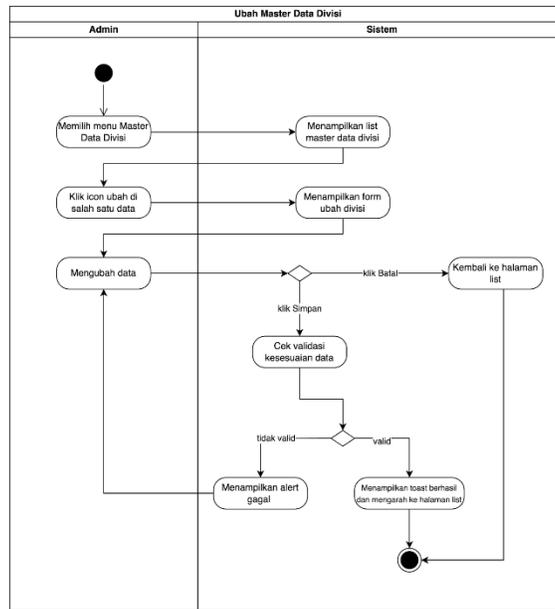
Gambar 2. Use Case Revised

Activity Diagram

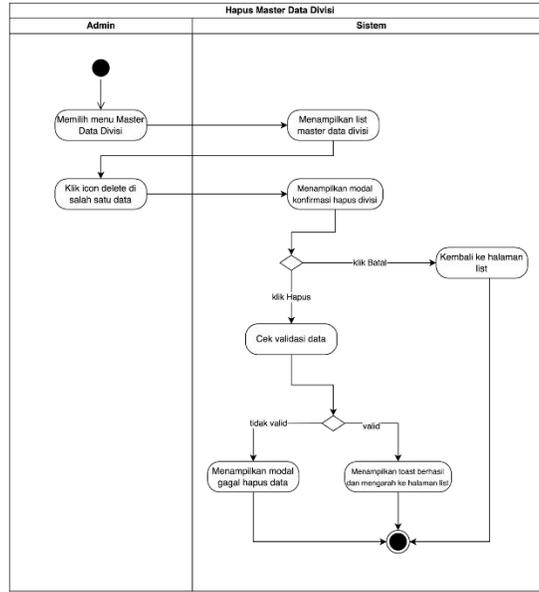
Activity Diagram digunakan untuk menggambarkan alur kerja (workflow) dari sistem dalam menangani berbagai proses, terutama yang berkaitan dengan penilaian karyawan. Setiap Activity Diagram mengilustrasikan langkah-langkah yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas spesifik dalam sistem.



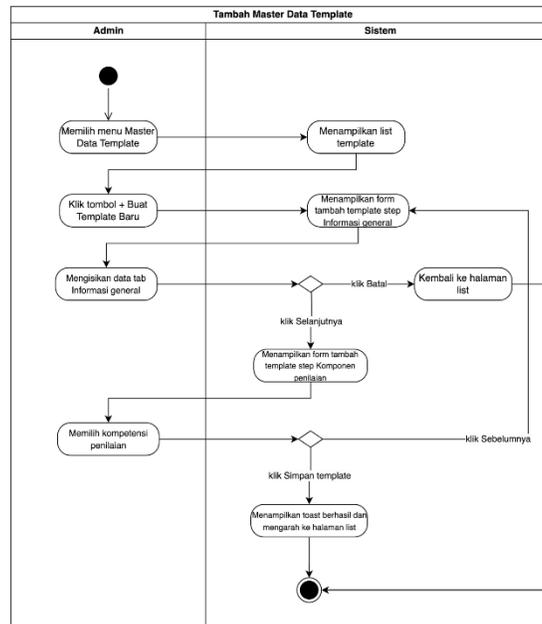
Gambar 3. Activity Diagram Tambah Master Data Divisi



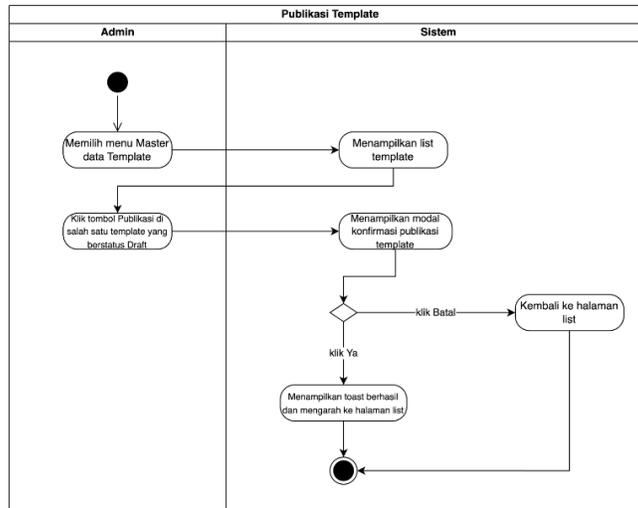
Gambar 4. Activity Diagram Ubah Master Data Divisi



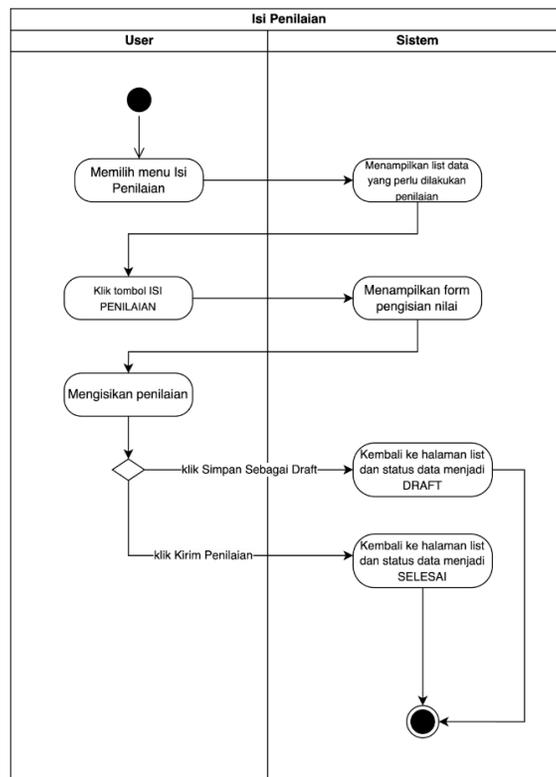
Gambar 5. Activity Diagram Hapus Master Data Divisi



Gambar 6. Activity Diagram Ubah Master Data Divisi



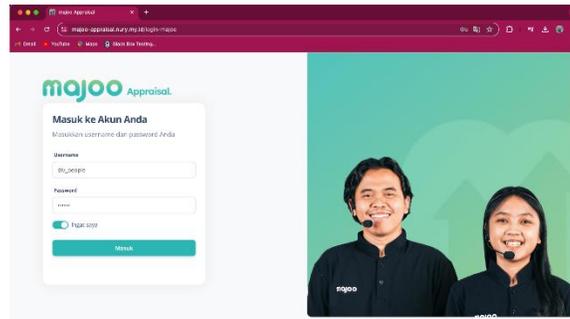
Gambar 7. Activity Diagram Ubah Master Data Divisi



Gambar 8. Activity Diagram Ubah Master Data Divisi

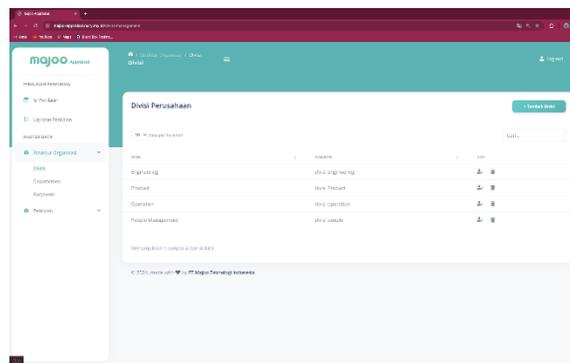
3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan rancangan diatas, kemudian dilakukan pengembangan sistem sebagai implementasinya. Pada implementasi sistem informasi penilaian karyawan berbasis web di PT. Majoo Teknologi Indonesia telah memenuhi kebutuhan dari permasalahan yang sebelumnya dihadapi perusahaan dalam proses penilaian karyawan. Dengan menggunakan sistem ini, penggunaan Google Sheets dan email yang kurang efisien telah digantikan. Fitur utama sistem meliputi autentikasi akun, pengelolaan master data, pengisian penilaian, dan pelaporan hasil penilaian.



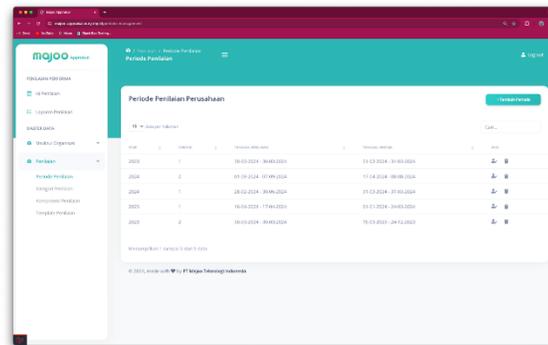
Gambar 9. Halaman Login

Gambar 9 menunjukkan tampilan halaman login sistem yang memungkinkan autentikasi pengguna secara aman. Kemudian pada fungsi Master Data, yang dikelola oleh admin dari divisi People, menjadi pusat pengelolaan data dasar sistem. Menu ini terbagi menjadi dua bagian utama: Struktur Organisasi dan Penilaian. Dalam Struktur Organisasi, admin dapat mengelola data divisi, departemen, dan karyawan.



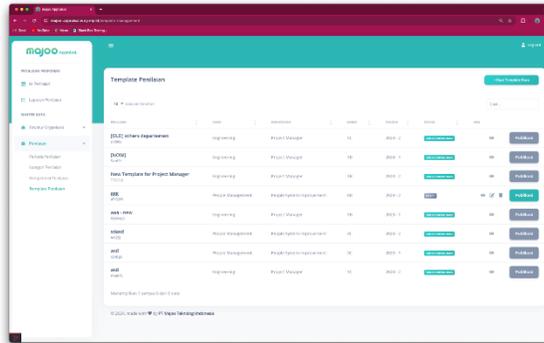
Gambar 10. Halaman Divisi

Sebagai contoh, pada halaman Divisi (Gambar 10), admin dapat menambah, mengedit, dan menghapus divisi perusahaan. Fitur pencarian dan pagination memudahkan navigasi data, terutama ketika jumlah divisi bertambah.



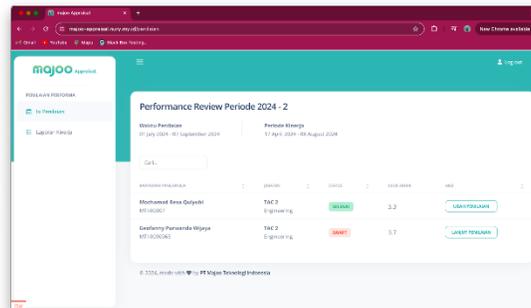
Gambar 11. Halaman Periode Penilaian

Bagian Penilaian dalam Master Data mencakup pengelolaan periode penilaian, kategori penilaian, kompetensi penilaian, dan template penilaian. Pada halaman Periode Penilaian (Gambar 11), admin dapat mengatur periode penilaian yang dilakukan dua kali setahun. Sistem memungkinkan admin untuk menentukan tahun, periode (1 atau 2), serta rentang tanggal penilaian dan kinerja.

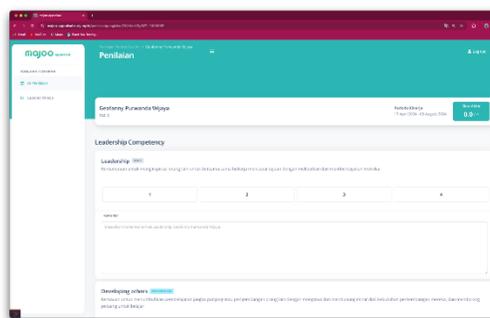


Gambar 12. Kategori Penilaian

Fitur penting lainnya adalah Template Penilaian (Gambar 12), di mana admin dapat membuat template berdasarkan grade dan departemen untuk setiap periode penilaian. Proses pembuatan template melibatkan dua tahap, dengan opsi untuk membuat dari awal atau menduplikasi template yang sudah ada. Status template dapat berubah dari DRAFT menjadi SUDAH DIPUBLIKASI, yang mempengaruhi kemampuan admin untuk melakukan perubahan.

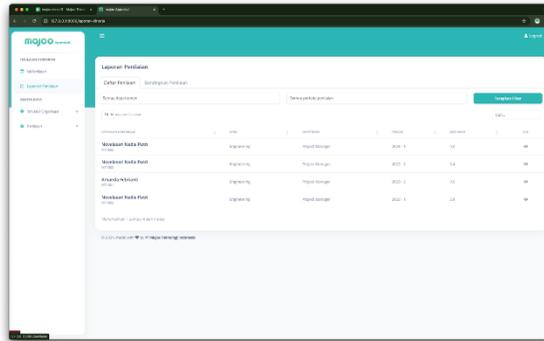


Gambar 13. Halaman Isi Penilaian

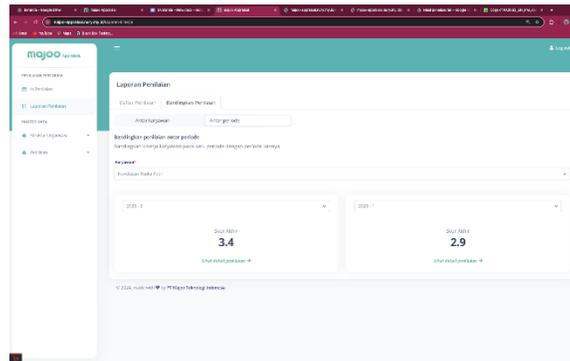


Gambar 14. Pengisian Detail

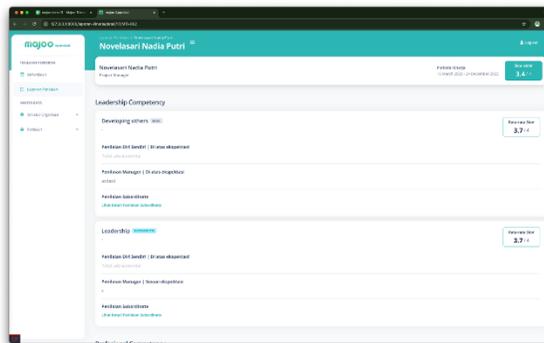
Proses pengisian penilaian, yang merupakan inti dari aplikasi, ditampilkan pada Gambar 13 dan 14. Karyawan dapat melakukan penilaian terhadap diri sendiri dan subordinatnya menggunakan skala 1 sampai 4, di mana 1 menunjukkan kinerja di bawah ekspektasi dan 4 menunjukkan kinerja di atas ekspektasi. Hasil penilaian disimpan dalam tabel appraisal dan detail_appraisal di database.



Gambar 15. Halaman Laporan Penilaian



Gambar 16. Halaman Bandingkan Penilaian



Gambar 17. Halaman Detail Penilaian

Laporan Penilaian (Gambar 15 - 17) menyajikan hasil penilaian kinerja karyawan dalam dua tab: Daftar Penilaian dan Bandingkan Penilaian. Fitur ini memungkinkan admin untuk melihat history penilaian seluruh karyawan, sementara karyawan biasa hanya dapat melihat history penilaian mereka sendiri. Fitur perbandingan antar periode memudahkan evaluasi perkembangan kinerja karyawan dari waktu ke waktu. Pengujian sistem dilakukan melalui dua metode: pengujian fungsional dan User Acceptance Testing (UAT). Pengujian fungsional memverifikasi fungsi-fungsi spesifik sistem, sementara UAT melibatkan pengguna akhir dari berbagai peran (admin, leader, subordinate) untuk memastikan sistem memenuhi kebutuhan pengguna.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa sistem berhasil memenuhi kriteria yang ditetapkan dan siap diimplementasikan dalam lingkungan produksi. Hasil penelitian dibahas dan dibandingkan dengan hasil penelitian dari artikel yang diacu, jika memungkinkan. Hasil penelitian dapat disajikan dengan dukungan tabel, grafik atau gambar sesuai kebutuhan, untuk memperjelas penyajian hasil secara verbal.

4. Kesimpulan

Metode Waterfall dalam pengembangan sistem dapat menghasilkan sistem yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengembangan sistem informasi penilaian karyawan berbasis web yang disesuaikan dengan kebutuhan PT. Majoo Teknologi Indonesia. Sistem yang dikembangkan telah memenuhi tujuan utama penelitian, yaitu membangun platform untuk menilai kinerja karyawan, memantau performa kinerja, dan menunjang pengambilan keputusan terkait program pembinaan karyawan. Dengan menggunakan sistem ini penggunaan Google Sheets dan email dalam proses penilaian telah dapat digantikan.

Dalam sistem ini, proses penilaian kinerja karyawan PT. Majoo Teknologi Indonesia dapat dilakukan sesuai tahapan penilaian. Beberapa kelebihan yang diberikan pada sistem ini adalah mudah melihat performa kinerja karyawan, program pembinaan yang perlu diberikan sesuai kinerja karyawan.

5. Referensi

- Aguinis, H. (2019). *Performance management (4th ed.)*. Chicago Business Press.
- Connolly, R., & Hoar, R. (2014). *Fundamentals of Web Development*. Pearson Education. Retrieved from https://books.google.co.id/books?id=9_2MAwAAQBAJ
- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management*. Pearson Education, Limited.
- Idowu, A. (2017, April). Effectiveness of Performance Appraisal System and its Effect on Employee Motivation. *Nile Journal of Business and Economics*, 3, 15. doi:10.20321/nilejbe.v3i5.88
- Jane Price Laudon, K. C. (2018). *Management information systems: Managing the digital firm*. Pearson.
- Kavanagh, M. J., Thite, M., Johnson, R. D., & Johnson, R. D. (Eds.). (2012). *Human resource information systems (2. ed. ed.)*. Los Angeles [u.a.]: SAGE.
- Mabasa, T. D., & Flotman, A.-P. (2022, December). Employees' experiences of change management in the implementation of a performance management system. *SA Journal of Industrial Psychology*, 48. doi:10.4102/sajip.v48i0.1980
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. (2020). *Human Resource Management*. Cengage Learning.
- Rosa A. S, & Shalahuddin, M. (2018). *Rekayasa perangkat lunak : terstruktur dan berorientasi objek*. Informatika Bandung.
- Shklar, L., & Rosen, R. (2012). *Web application architecture (2. ed., reprinted ed.)*. Chichester [u.a.]: Wiley.
- Sidik, B., & Pohan, H. I. (2002). *Pemrograman Web dengan HTML : disertai lebih dari 200 contoh pemrograman beserta tampilan grafisnya*. Bandung : Informatika.
- Stair, R., & Reynolds, G. (2017). *Principles of Information Systems*. Cengage Learning.
- Tohari, H. (2014). *Astah : analisis serta perancangan sistem informasi melalui pendekatan uml*. ANDI.
- Turban, E. (2018). *Information technology for management (Eleventh edition ed.)*. (C. Pollard, & G. R. Wood, Eds.) Hoboken, NJ: Wiley.