

PENGELOLAAN JENJANG KARIR KARYAWAN MELALUI APLIKASI WEB MENGUNAKAN METODE PROTOTYPE DI PINTEX CIREBON

Nana Suarna

STMIK IKMI Cirebon

st_nana@yahoo.com

Nining Rahaningsih

STMIK IKMI Cirebon

niningr157@yahoo.co.id

Saeful Anwar

STMIK IKMI Cirebon

Saefulanwar419@gmail.com

ABSTRACT

Career path and supervision of employee work performance are the main elements in managing human resources for employees, and as a process that aims to improve the career of the workforce in accordance with their talents and abilities, so that they can function properly and optimally for the company. In managing employee career paths at Pintex, many employees do not meet the qualifications so that it can hamper the development of career paths for employees. Based on these problems in managing career levels of employee performance using the prototype method. Through this method it is expected to facilitate the process of assessing employee performance better and easier. The results of this study, are expected to help and facilitate the management of employee career paths, with the hope of improving employee performance in the company.

Keywords: *Management, Prototype, Application, Career Path, Employees.*

ABSTRAK

Jenjang karir dan pengawasan terhadap prestasi kerja karyawan adalah unsur utama dalam pengelolaan sumber daya manusia bagi karyawan, dan sebagai suatu proses yang bertujuan agar karir tenaga kerja bisa lebih ditingkatkan lagi sesuai dengan bakat dan kemampuannya, sehingga dapat berfungsi dengan baik dan optimal bagi perusahaan. Dalam pengelolaan jenjang karir karyawan pada Pintex, banyak karyawan yang tidak memenuhi kualifikasi sehingga dapat menghambat pengembangan jenjang karir bagi karyawan. Berdasarkan permasalahan tersebut dalam pengelolaan jenjang karir kinerja karyawan yaitu menggunakan metode prototype. Melalui metode ini diharapkan dapat memudahkan proses penilaian kinerja karyawan dengan lebih baik dan lebih mudah. Hasil dari penelitian ini, diharapkan dapat membantu dan mempermudah dalam melakukan pengelolaan jenjang karir karyawan, dengan harapan dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Kata Kunci : Manajemen, Prototype, Aplikasi, Jenjang Karir, Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Karyawan dalam suatu organisasi memiliki kemampuan yang beragam, sesuai dengan minat dan bakat pada bidang masing-masing. Perkembangan teknologi informasi dan ilmu pengetahuan membuat organisasi harus semakin peka dalam peningkatan kualitas sumber daya yang dimilikinya. Sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki jabatan tertentu dalam organisasi mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan. Oleh

karena itu untuk menyikapi keadaan tersebut perlu adanya tindak lanjut dari organisasi. Sebagai karyawan berupaya agar kemampuan yang dimilikinya tidak statis akan tetapi berkembang secara dinamis.

Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia” mengatakan bahwa: “Karir merupakan suatu keseluruhan jabatan/pekerjaan/posisi yang dapat diduduki seseorang selama kehidupan kerjanya dalam organisasi atau dalam beberapa organisasi” (Marihot Tua Efendi Hariandja, 2005,p.219)

Menurut O’Brien prototype dalam bukunya yang berjudul “Introduction to Information Systems”, mengatakan bahwa : “Prototyping adalah suatu pengembangan yang cepat dan pengujian terhadap model kerja dari aplikasi, baru melalui proses interaksi yang biasa digunakan oleh ahli sistem informasi dan ahli bisnis. Prototyping disebut juga desain aplikasi cepat (rapid application design/RAD) karena menyederhanakan dan mempercepat desain suatu sistem” (O’Brien, 2005, pp. 1–9)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yandra tahun 2007 dengan judul “Analisis perencanaan strategis Sumber Daya Manusia” dalam meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Binjai. Focus masalahnya adalah kurangnya perhatian General Manager terhadap jenjang karir karyawan dan menyimpulkan bahwa perencanaan strategis sumber daya manusia yakni recruitment karyawan, jenjang karir, dan kompensasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Ii & Terdahulu, 2007). Maka dari hasil penelitian yang pernah dilakukan dapat diambil kesimpulan saling berpengaruh dan saling berhubungan antara karakteristik organisasi, individu dan disiplin kerja pegawai terhadap pengembangan karier, yang mana pengembangan karier pegawai yaitu salah satu pendekatan atau kegiatan yang dapat disusun secara formal untuk meningkatkan pertumbuhan, kepuasan kerja, pengetahuan, dan kemampuan pegawai agar organisasi dapat memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang cocok tersedia dalam organisasi dapat membantu perkembangan perusahaan. (Ii & Pustaka, 2013)

Peningkatan karir yang diterapkan oleh Pintex menggunakan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang mampu meningkatkan semangat dan gairah kerja seseorang adalah pola karier. Sistem pengembangan pola karier yang tepat mampu memberikan arah bagi karyawan untuk pengembangan dirinya. Pengelolaan jenjang karir karyawan dinilai salah satunya berdasarkan lamanya waktu bekerja (masa kerja) dan jabatan, Penilaian personalia bukan hanya pada masa kerja dan jabatan saja tapi banyak aspek lain. Posisi jabatan tertinggi yaitu general manager dan masa kerja tertinggi atau terlama.

Fokus masalah dalam penelitian ini adalah, ingin mengevaluasi dan mengetahui manajemen pengelolaan jenjang karir karyawan melalui penerapan aplikasi manajemen di Pintex Cirebon, yang di fokuskan pada aspek pengelolaan jenjang karir karyawan yang dilakukan di Pintex. Dengan merancang aplikasi pengelolaan jenjang karir karyawan melalui penerapan aplikasi manajemen, dalam perancangan Diagram Konteks, Dekomposisi, Normalisasi dan Tabel – tabel yang dibutuhkan. Dengan begitu dapat diterapkan pengelolaan arsip melalui penerapan aplikasi manajemen jenjang karir karyawan di Pintex Cirebon, yang terfokuskan pada penerapan pembuatan produk dan pengujian white box dan black box. Maka penulis mengusulkan judul penelitian “Sistem informasi manajemen pengelolaan jenjang karir karyawan melalui web menggunakan metode prototype di Pintex Cirebon”. Alasan dan tujuan dilakukannya observasi ini adalah untuk mengetahui seluruh prosedur jenjang karir karyawan, guna merancang dan membangun sebuah aplikasi manajemen jenjang karir karyawan. Pengelolaan jenjang karir karyawan diantaranya adalah: Pencatatan kinerja karyawan dan pencatatan masa kerja. Dari sistem ini diharapkan dapat menyelesaikan masalah dalam pengelolaan jenjang karir karyawan secara maksimal.

1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini, adalah:

1. Bagaimana pengelolaan jenjang karir karyawan menghasilkan sistem yang akurat?
2. Apakah pengelolaan sistem dapat berjalan optimal dalam melakukan penilaian kinerja karyawan?
3. Bagaimana proses penilaian kinerja karyawan membutuhkan waktu yang lama sehingga jenjang karir karyawan terhambat?
4. Bagaimana proses penyimpanan data kinerja pegawai dilakukan agar proses penilaian kinerja dapat dilakukan secara optimal?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini diharapkan dapat:

1. Membantu pegawai mempermudah melakukan penilaian kinerja karyawan dengan cepat dan akurat,
2. Dapat meningkatkan kualitas pengelolaan kinerja pegawai yang optimal dalam penilaian jenjang karir
3. Dapat memberikan informasi yang lebih lengkap dan cepat.

1.4 Tinjauan Pustaka

Pendapat Retno Djohar Julian dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa : Karir adalah suatu konsep yang tidak statis dan final sehingga dapat menimbulkan berbagai macam definisi mengenai karir. Karir adalah “perjalanan kegiatan seorang karyawan di dalam suatu organisasi, perjalanan ini dimulai sejak ia diterima sebagai karyawan baru, dan berakhir pada saat ia tidak bekerja lagi dalam organisasi tersebut”.(Bruno, 2019) Manajemen karir menurut Gutteridge yang dikutip dari jurnal “Manajemen dan Pemasaran” Manajemen karir adalah suatu proses di mana organisasi mencoba menyesuaikan minat karir individu dan kemampuan organisasi untuk merekrut karyawan (Wahyuni, 2014)

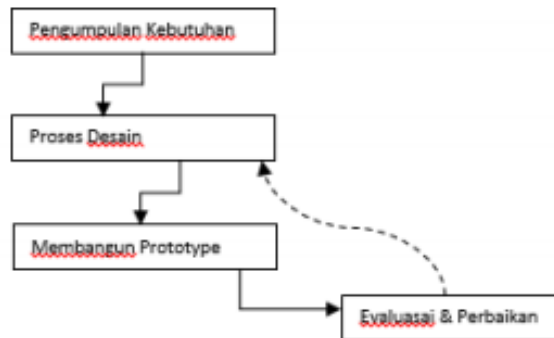
Karyawan yaitu sumber daya manusia ketika mencapai tujuan dan sasaran perusahaan sangat tergantung bagaimana karyawan tersebut dapat meningkatkan kemampuannya baik dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan keinginan untuk bekerjasama antar satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang lain(Wahyuni, 2014). Penulis lain, dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia” adalah “Manajemen berasal dari kata ”tomanage” yang berarti mengatur atau mengelola. Didalam manajemen terdapat adanya kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan, antara lain kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Kegiatan tidak dapat dipisahkan atau dengan kata lain saling terkait, sehingga bisa membentuk suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan.”(Malayu S.P Hasibuan, 2003).

Menurut (Flipppo,1980: 118) dalam bukunya yang berjudul Principles of personel ”jabatan” yaitu : “Suatu pernyataan yang nyata dan teratur tentang kewajiban-kewajiban dan tanggung jawab dari suatu jabatan tertentu”.

2. METODOLOGI

Prototyping dengan melibatkan pengembang dan pengguna sistem untuk menentukan tujuan, fungsi dan kebutuhan operasional sistem. (Ogedebe (2012), sedangkan langkah-langkah prototyping mulai dari : Mengumpulkan kebutuhan data yang melalui pertemuan antara pengembang dan pelanggan dalam menentukan keseluruhan tujuan dibuatnya perangkat lunak, mengidentifikasi kebutuhan berupa kebutuhan dasar dari sistem yang akan dibuat. Desain fokusnya pada representasi dari aspek perangkat lunak dari sudut pengguna; mencakup input, proses dan output. Desain cepat mengarah ke perancangan prototipe, lalu dievaluasi oleh pengguna dan bagian analisis desain dan dipergunakan untuk menyelaraskan kebutuhan

perangkat lunak yang akan dikembangkan.(Purnomo, 2017). Berikut gambar langkah-langkah metode *Prototyping*:



Gambar 1: Langkah-langkah *prototyping*

Tahapan *prototyping* dijelaskan berikut di bawah ini:

1. Analisis Kebutuhan

Yaitu untuk mengetahui komponen apa saja yang dibutuhkan untuk merancang sistem yang sedang berjalan, mulai dari hardware, software, peralatan jaringan, dan pengguna akhir sistem. Selanjutnya yaitu mengumpulkan informasi yang diperlukan pengguna akhir yang meliputi biaya, dan manfaat sistem yang akan dikembangkan. Analisis kebutuhan sistem mendefinisikan kebutuhan sistem, mulai dari input, Output, dan Proses, serta basisdata yang akan digunakan.

2. Desain Sistem

Yaitu berupa konsep desain *interface*, proses, dan data, dengan tujuan menghasilkan spesifikasi sistem yang sesuai dengan kebutuhan. Desain sistem nantinya dapat menghasilkan prototype paket software dan produk yang baik.

3. Pengujian Sistem

Pengujian terhadap sistem yang dikembangkan diharapkan dapat berjalan sesuai dengan perencanaan dari desain awal yang dibuat. Tahap pengujian melibatkan tim pembuat beserta user yang akan terlibat dalam operasional sistem. Pengujian sistem bertujuan menemukan kesalahan-kesalahan yang terjadi pada sistem dan melakukan perbaikan sistem.

4. Implementasi

Implementasi sistem yang sudah siap dioperasikan dan selanjutnya terjadi proses pendampingan dan pembelajaran terhadap sistem baru yang dikembangkan, serta dapat membandingkannya dengan sistem lama, evaluasi tetap dibuat dalam hal teknis serta interaksinya dengan pengguna sistem.

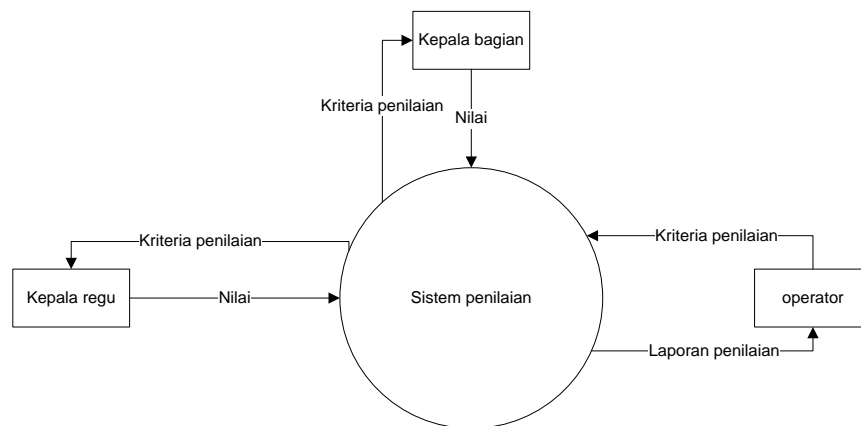
3. ANALISA DAN PERANCANGAN SISTEM

Data karyawan yang berkaitan dengan jenjang karir pada Pintex Cirebon secara keseluruhan data saat ini dikerjakan dengan cara mencatat ke dalam buku arsip dan menggunakan Microsoft excel. Hal ini sangat tidak efektif karena akan membutuhkan waktu yang sangat lama dan sangat besar tingkat ketelitiannya sehingga mengakibatkan terjadinya kesalahan. Berdasarkan analisis yang dilakukan penulis dapat menjelaskan tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Tahapan jenjang karir jabatan yang sedang berjalan dapat diuraikan sebagai berikut :

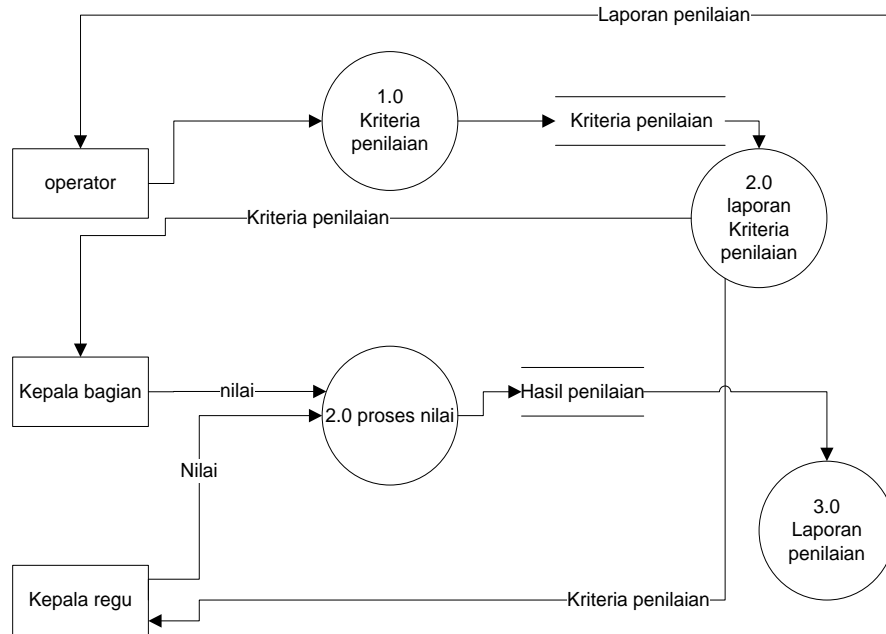
- a. Kepala regu melakukan penilaian dengan mengisi form penilaian dan menginputkan pada komputer kemudian mencetak hasil lalu menyerahkan kepada operator.
 - b. Kepala bagian melakukan penilaian dengan mengisi form penilaian dan menginputkan pada komputer kemudian mencetak hasil lalu menyerahkan kepada operator.
 - c. Operator menginputkan data karyawan.
 - d. Operator menginputkan hasil penilaian dari kepala regu dan kepala bagian yang kriterianya adalah kedisiplinan, absensi, perilaku, tanggung jawab.
 - e. Operator mencetak hasil penilaian sebagai ketentuan layak atau tidak karyawan tersebut naik jabatan dan melaporkannya kepada pimpinan.
 - f. Apabila pimpinan menyetujuinya maka akan keluar SK jabatan.
2. Tahapan dalam merancang manajemen jenjang karir karyawan melalui aplikasi web adalah sebagai berikut:
- a. Perancangan Sistem
Tahapan sistem ini, bagaimana suatu sistem akan menyelesaikan apa yang akan diselesaikan. Tahapan ini menyangkut mengkonfigurasi dari komponen-komponen perangkat lunak dan perangkat keras dari suatu sistem sehingga setelah instalasi dari sistem akan benar-benar memuaskan rancangan bangun yang telah ditetapkan pada akhir tahapan analisa sistem.
 - b. Perancangan Diagram Kontek
Diagram Kontek merupakan gambaran hubungan antara *entity* yang terlihat berupa aliran-aliran dokumen yang ada. Bagan alir dokumen merupakan bagan alir yang menunjukkan arus proses dari satu bagian ke bagian lain.
 - c. Perancangan Data Flow Diagram
Data Flow Diagram atau bagan alir biasa dipergunakan terutama untuk alat bantu komunikasi dan dokumentasi. Data Flow Diagram merupakan bagan yang menunjukkan alur kerja yang sedang dikerjakan di dalam sistem secara keseluruhan dan menjelaskan urutan dari prosedur-prosedur yang ada dalam sistem.

Hasil dalam membuat sistem pengelolaan jenjang karir karyawan mulai dari Diagram Konteks, DFD Level 1, DFD Level 1 proses 1, DFD Level 1 proses 2, dan perancangan sistem mulai dari input, output, dan keluaran sistem. Diagram kontek aplikasi jenjang karir karyawan yang akan dibangun:



Gambar 1. Diagram Konteks jenjang karir karyawan yang akan dibangun

DFD Level 1



Gambar 3. DFD level 1

Keterangan :

Proses 1.0 kriteria penilaian

Proses kriteria penilaian digunakan untuk mengelolah data-data penilaian diantaranya kedisiplinan, absensi, perilaku, tanggung jawab

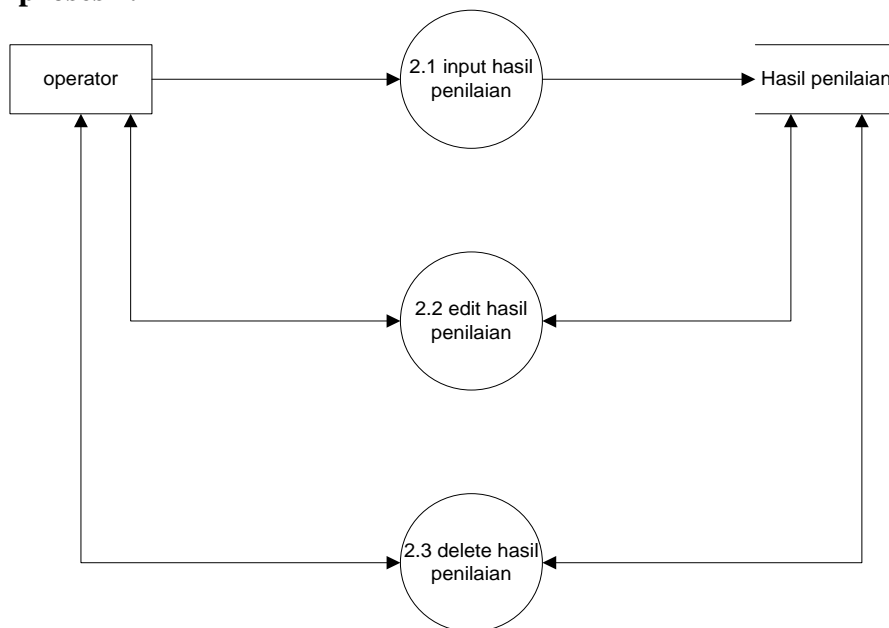
Proses 2.0 proses nilai

Proses penilaian digunakan untuk melakukan penilaian

Proses 3.0 laporan penilaian

Proses laporan penilaian untuk mengetahui hasil penilaian

DFD Level 1 proses 1.1



Gambar 4. DFD Level 1 proses 1.1

Keterangan :

proses 2.1 input

Proses input hasil penilaian digunakan untuk memasukan hasil penilaian proses ini yang kemudian akan disimpan ke dalam database.

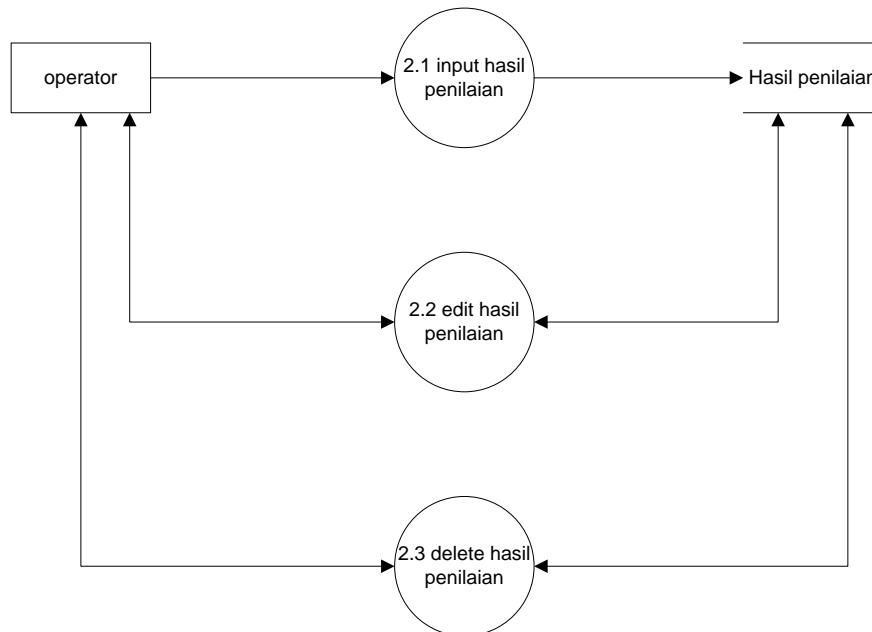
Proses 2.2 edit

Operator mengedit hasil penilaian melalui proses ini yang kemudian data pengguna akan disimpan ke dalam database.

Proses 2.3 delete

Operator menghapus hasil penilaian melalui proses ini yang kemudian data pengguna akan disimpan ke dalam database.

Dfd Level 1 Proses 2.1



Gambar 5. Dfd Level 1 Proses 2.1

Keterangan :

proses 2.1 input

Proses input hasil penilaian digunakan untuk memasukan hasil penilaian yang kemudian disimpan ke dalam database.

Proses 2.2 edit

Operator mengedit hasil penilaian melalui proses ini yang kemudian data disimpan melalui database.

Proses 2.3 delete

Operator menghapus hasil penilaian melalui proses ini lalu data tersebut disimpan ke dalam suatu database.

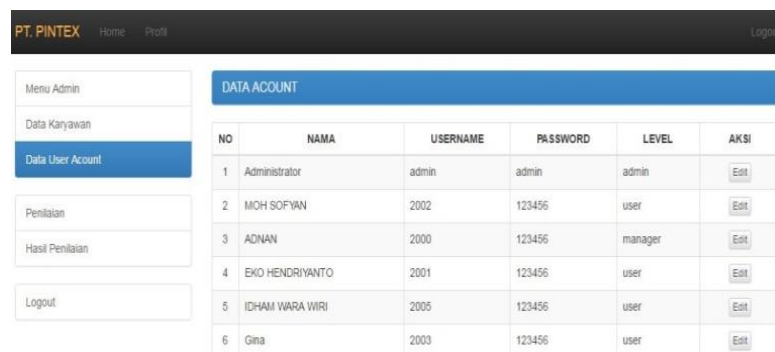
Perancangan aplikasi jenjang karir karyawan



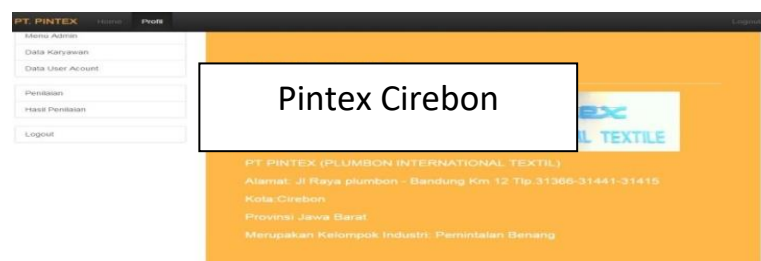
Gambar 6. perancangan aplikasi login



Gambar 7. Perancangan aplikasi data karyawan



Gambar 8. Perancangan aplikasi data user account



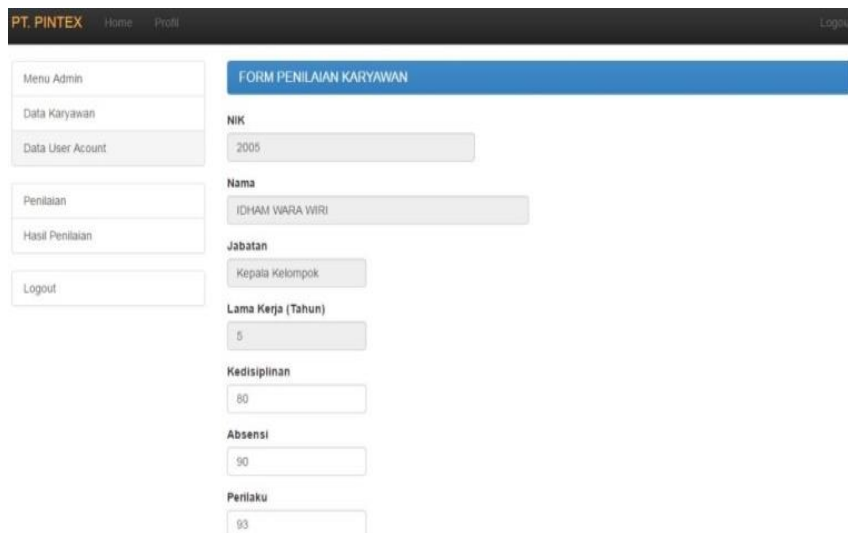
Gambar 9. Gambar perancangan aplikasi profil perusahaan



Gambar 10. Perancangan aplikasi penilaian



Gambar 11. Aplikasi hasil penilaian



Gambar 12. Aplikasi form penilaian

PT. PINTEX

Logout

Menu Admin

Data Karyawan

Data User Account

Penilaian

Hasil Penilaian

Logout

UPDATE DATA KARYAWAN

NIK

Nama

Jabatan

Tanggal Masuk

Ijazah Terakhir

Gaji Utama

Tanggal Lahir

Gambar 13. Print preview

Pintex Cirebon

Jenjang Karir Karyawan

Nama : IDHAM WARA WIRI

Jabatan : Kepala Kelompok

Lama Kerja : 5 Tahun

Penilaian : 86

Grade : A

Keterangan : Direkomendasikan
Naik Jabatan Menjadi Kepala Regu

PRINT

Gambar 14 Print preview

4. PENUTUP

Berdasarkan hal-hal penulis uraikan pada penelitian ini penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengelolaan jenjang karir karyawan di Pintex Cirebon belum menggunakan aplikasi yang terkomputerisasi dan belum terintegrasi. Pengelolaan data jenjang karir karyawan masih dengan cara mencatat dalam buku besar dan tersimpan menggunakan microsoft excel sehingga proses penyajian data serta informasi membutuhkan waktu.
2. Penerapan aplikasi jenjang karir karyawan ini dapat meminimalkan kesalahan proses, meminimalkan penggunaan dokumen sehingga mempermudah pekerjaan.
3. Dengan adanya aplikasi jenjang karir karyawan ini pencarian data yang dilakukan dengan lebih mudah, pembuatan laporan juga lebih cepat dan menghasilkan data yang akurat.
4. Penyimpanan data dengan menggunakan database yang terkomputerisasi akan memudahkan akses kepada arsip, ini berarti penyajian data atau informasi akan lebih cepat dan aman.

DAFTAR PUSTAKA

- Bruno, L. (2019). Manajemen Karir. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Drs. Zulkifli Amsyah, M. (2005). *manajemen kearsipan.pdf*.
- Hadna, S. dan. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 11.
- Ii, B. A. B., & Pustaka, T. (2013). *Career Planning and Career Management as correlates for Career Development and Job Satisfaction, A Case Study of Nigerian Bank Employees ”*. 8–40.
- Ii, B. A. B., & Terdahulu, A. P. (2007). *Universitas Sumatera Utara*.
- o'brien. (2005). *Introduction to Information Systems* (p. 21).
- Purnomo, D. (2017). Model Prototyping Pada Pengembangan Sistem Informasi. *J I M P - Jurnal Informatika Merdeka Pasuruan*, 2(2), 54–61. <https://doi.org/10.37438/jimp.v2i2.67>
- Wahyuni, D. (2014). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Tetap PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 1–10.