

**ANALISA DAN PERANCANGAN SISTEM INFOMASI
PENGELOLAAN KARIR UNTUK PROMOSI
KARYAWAN PADA
PT INFRASTRUKTUR TELEKOMUNIKASI INDONESIA
Pebri Oktaviani¹, Riri Fajriah²**

¹ Program Studi Sistem Informasi Fakultas Ilmu Komputer Universitas Mercu Buana
Jalan Meruya Selatan No. 1 Kembangan Jakarta Barat

² Program Studi Sistem Informasi Universitas Mercu Buana
Jalan Meruya Selatan No. 1 Kembangan Jakarta Barat

¹41815120104@mercubuana.ac.id, ²ri.fajriah@mercubuana.ac.id

ABSTRAK

Promosi Karyawan merupakan proses peningkatan pergerakan karir karena perpindahan posisi dari level posisi yang lebih rendah ke level posisi yang lebih tinggi. Dalam mengelola karir karyawan dan perusahaan sama – sama berperan dalam hal tersebut. Karyawan bertanggung jawab merencanakan karir dan meningkatkan kompetensi untuk mendukung perencanaan karirnya, sementara perusahaan bertanggung jawab menyediakan sistem pendukung untuk pengembangan kompetensi karyawan, infrastruktur dan informasi yang diperlukan untuk pergerakan karir karyawan sehingga kebutuhan karyawan serta kebutuhan Perusahaan berjalan selaras dan seimbang. Tujuan penelitian ini adalah untuk merancang Sistem informasi pengelolaan karir untuk promosi yang “Jelas & Pasti” yaitu pengelolaan karir untuk promosi seluruh karyawan di perusahaan jelas karena dilakukan berdasarkan sistem dan pasti karena setiap data karyawan terdeteksi oleh sistem sehingga pengambilan keputusan promosi harus didasarkan kesamaan kesempatan (Equal Opportunity) dengan mengacu pada kriteria yang jelas, terukur, dan penilaian yang objektif. Penelitian ini menggunakan metode waterfall dengan sampai tahapan design.

Kata Kunci : *Promosi Karyawan, Karir, Kompetensi, Sistem Informasi, Waterfall*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pengelolaan Karir dilakukan Perusahaan untuk membantu karyawan dalam perencanaan karirnya dan pengembangan aktivitas untuk menjamin bahwa perencanaan karir karyawan sesuai dengan kebutuhan Perusahaan [1]. Promosi Karyawan adalah pemindahan karyawan dari suatu level jabatan ke level jabatan yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya [2]. Perlunya membangun sistem informasi pengelolaan karir untuk promosi karyawan agar karyawan memiliki panduan dalam pengelolaan karirnya sehingga informasi terkait karir karyawan lebih jelas dan pasti.

Dalam mengelola perusahaan agar tetap tumbuh dan berkembang dengan kualitas karyawan yang kompeten dan profesional maka salah satu caranya adalah melalui pengembangan karir yang jelas, objektif, terukur dan memotivasi. Bagi perusahaan, karir

menggambarkan pemenuhan kebutuhan pengawakan posisi-posisi yang qualified, yang diperlukan dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Sedangkan bagi karyawan, karir merupakan indikator proses pengembangan diri dalam perusahaan, dimana yang diharapkan karyawan masa kini dalam memperoleh kejelasan perkembangan dan perencanaan karir adalah transparansi dan objektivitas.

Dijelaskan pada penelitian sebelumnya, jika sistem pengelolaan dan pengembangan karir bersifat kaku dan tertutup maka keterlibatan karyawan dalam berkontribusi pada perusahaan cenderung minimal [3].

Oleh karena itu, penulis membuat sistem pengelolaan dan pengembangan karir karyawan dengan tujuan agar dapat membantu perusahaan untuk membuat proses pengelolaan karir untuk promosi karyawan bersifat jelas dan pasti karna terjawab oleh sistem.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *waterfall* sampai tahap *design*. Pada dasarnya metode *waterfall* menyediakan pendekatan alur hidup perangkat secara sekuensial atau terurut dimulai dari analisis, desain, implementasi, testing dan maintenance/support.[4]



Gambar 1 Diagram Alir Metodologi Penelitian

Pada diagram alir penelitian diatas dapat dilihat tahapan-tahapan yang akan dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan mengimplementasikan Metode *Waterfall* sampai tahap *Design*, analisa PIECES dalam pengelolaan karir untuk promosi karyawan pada PT. Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia.

1 Hasil dan Pembahasan

1.1 Kebutuhan Fungsional dan Non Fungsional

Adapun kebutuhan fungsional dan non fungsional dari proses bisnis proses pada sistem yang akan diusulkan adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Kebutuhan Fungsional dan Non Fungsional

Functional	
1.	Menampilkan menu utama dashboard sistem pengelolaan karir
2.	Menampilkan dashboard home
3.	Menampilkan detail dashboard home yang berisi <i>tagline</i> pengelolaan karir di perusahaan.
4.	Menampilkan dashboard login
5.	<i>User</i> dapat menginput data login (username dan password)
6.	Menampilkan menu logout
7.	Menampilkan dashboard halaman detail profile karyawan
8.	Karyawan dapat mengelola detail profile
9.	Admin memverifikasi data profile karyawan
10.	Menampilkan dashboard <i>Rencana Karir</i>
11.	Menampilkan data Summary Rencana Karir Karyawan
12.	Karyawan dapat mengisi rencana karir
13.	Menampilkan dashboard halaman Informasi <i>Promosi</i>
14.	Karyawan dapat melihat pengumuman
15.	Karyawan dapat melihat jadwal seleksi
16.	Karyawan dapat mengkonfirmasi kehadiran
17.	Karyawan dapat melihat hasil seleksi
18.	Karyawan dapat melihat keputusan akhir
19.	Karyawan dapat melihat undangan penyerahan SK
20.	<i>Management</i> dapat menyetujui keputusan akhir
21.	<i>Management</i> menyetujui undangan penyerahan SK
22.	Admin dapat melakukan seleksi administrasi kandidat promosi
23.	Admin dapat mengirim pengumuman seleksi
24.	Admin dapat menginput jadwal seleksi
25.	Admin dapat menginput dan meng- <i>update</i> hasil seleksi
26.	Admin dapat membuat undangan penyerahan SK
Nonfunctional	
1.	Menampilkan sistem yang user <i>friendly</i> (mudah dipahami user)
2.	Tampilan sistem simple dan menarik
3.	Memiliki keamanan data yang bagus

1.2 Analisa PIECES

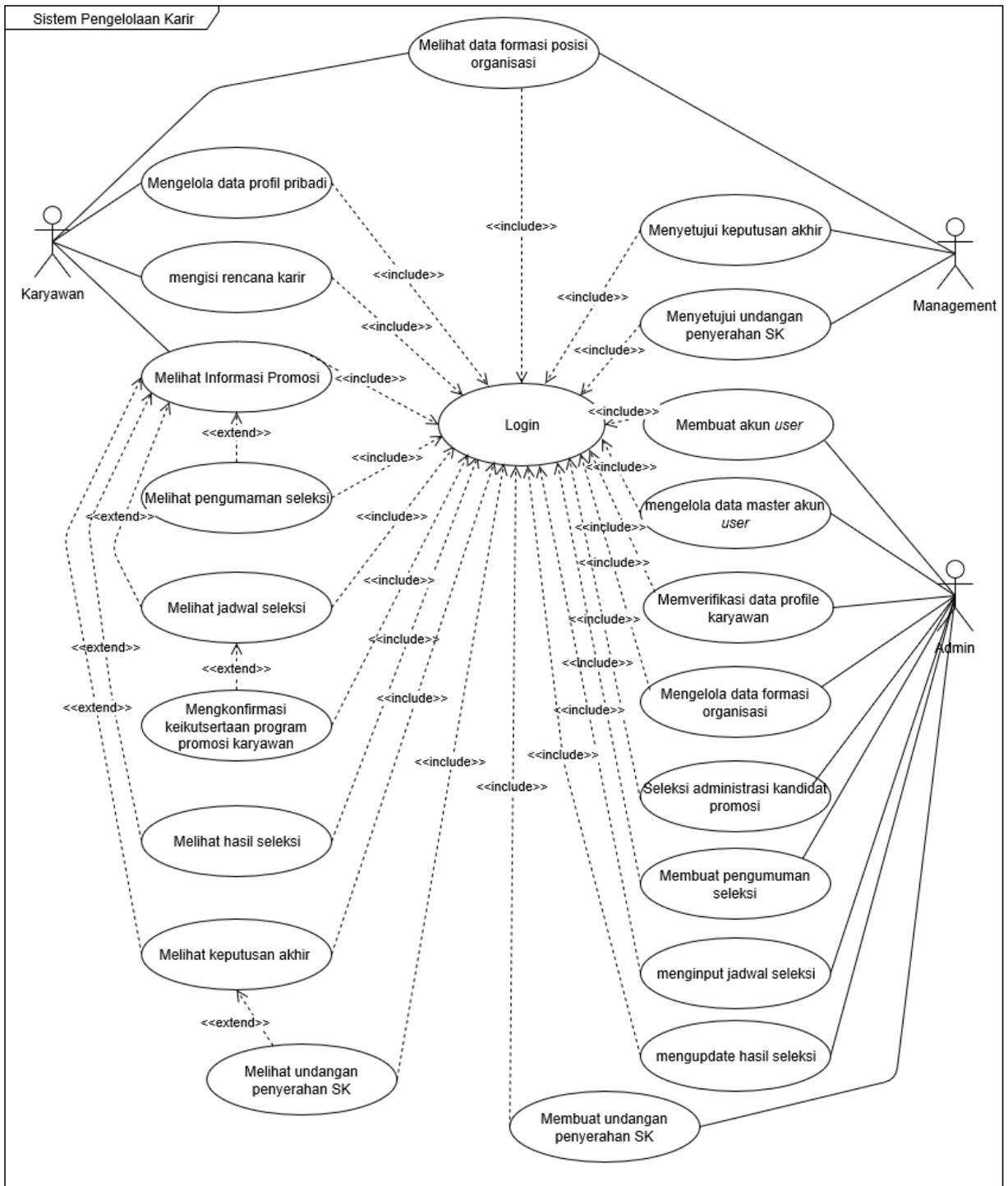
Analisa yang digunakan menggunakan metode PIECES dari segi Performance, Information, Economic, Control, Efeciency, dan Service.[5] Metode PIECES adalah metode analisis sebagai dasar untuk memperoleh pokok-pokok permasalahan yang lebih spesifik. Dalam menganalisis sebuah sistem, biasanya akan dilakukan terhadap beberapa aspek antara lain analisis terhadap kinerja, informasi, ekonomi, pengendalian, efisiensi dan pelayanan. [6] Metode ini menganalisa permasalahan dalam proses pengelolaan karir sehingga informasi mengenai promosi karyawan yang dihasilkan lebih jelas dan transparan. Adapun identifikasi permasalahan ditinjau dari analisa PIECES adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Analisa PIECES

Aspek	Permasalahan	Solusi
Performance	Pengelolaan karir di PT. Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia (Telkominfra) belum tersistem sehingga minim informasi yang transparan dan objektif.	Dibuatkan suatu sistem informasi yang berguna membantu proses pengelolaan karir untuk promosi karyawan.
Information	Informasi yang belum transparan kini menjadi sebuah masalah untuk PT. Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia (Telkominfra) untuk karyawan mengelola dan merencanakan karirnya dengan jelas dan pasti.	Terdapat fitur informasi mengenai formasi posisi organisasi yang tersedia dan informasi persyaratan untuk pengisian posisi tersebut.
Economic	Perusahaan menyediakan pengadaan kertas untuk dalam surat - menyurat terkait proses pengelolaan karir.	Perusahaan dapat melakukan <i>cost efficiency</i> dalam pengadaan kertas (ATK).
Control	Saat ini proses promosi karyawan tidak termonitor dengan baik, status progress dan hasil program dilakukan manual sehingga hanya pengelola <i>Human Capital Management</i> (HCM) yang memiliki data tersebut.	Terdapat fitur informasi promosi sehingga karyawan dapat melihat hasil dari proses tahapan seleksi promosi karyawan.
Efficiency	Banyak waktu yang terbuang dalam proses pengelolaan karir untuk promosi karyawan dikarenakan harus melalui tahap seleksi yang memakan waktu karna proses pemeriksaan berkas dan dokumen karyawan dilakukan manual.	Sistem pengelolaan karir untuk promosi karyawan ini mengefisienkan proses proses pengelolaan karir yang sudah berjalan.
Service	Karyawan dalam mendapatkan informasi dan melakukan proses pengelolaan karir karyawan hanya dapat bertanya langsung kepada Unit <i>Human Capital Management</i> (HCM).	Dengan sistem ini maka karyawan akan dapat mendapatkan informasi dengan jelas dan pasti karena semua terjawab oleh sistem.

1.3 Use Case Diagram

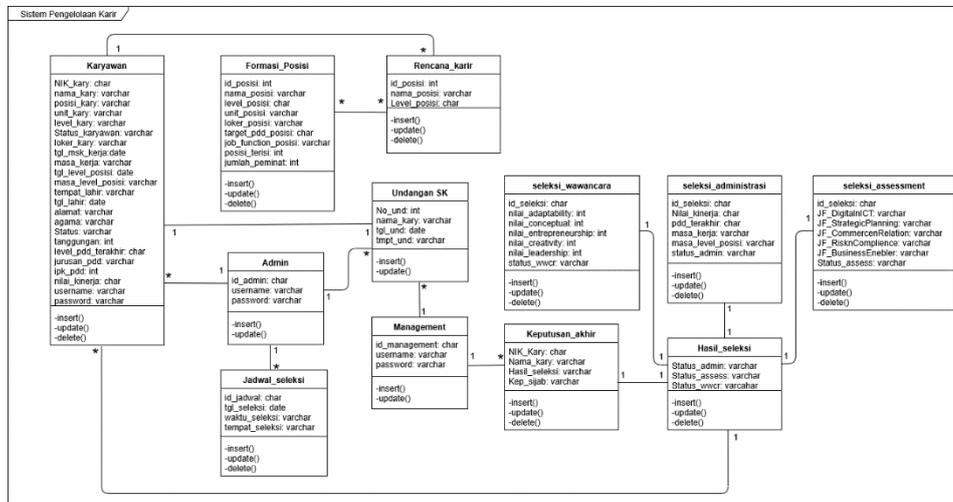
Use Case Diagram digunakan untuk menggambarkan kemampuan atau kegunaan yang dimiliki aplikasi [7]. *Gambar* dibawah merupakan use case diagram Sistem Pengelolaan Karir untuk Promosi Karyawan:



Gambar 2. Use Case Diagram Sistem Pengelolaan Karir Untuk Promosi Karyawan

Dari use case diagram tersebut dapat dilihat bahwa sistem pengelolaan karir memiliki 3 (tiga) aktor yaitu Karyawan, Management, dan Admin dimana aktor tersebut memiliki fungsi yang berbeda-beda.

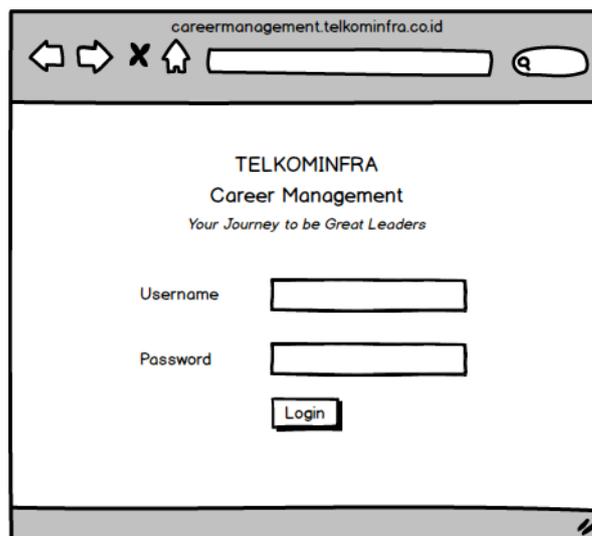
1.4 Class Diagram



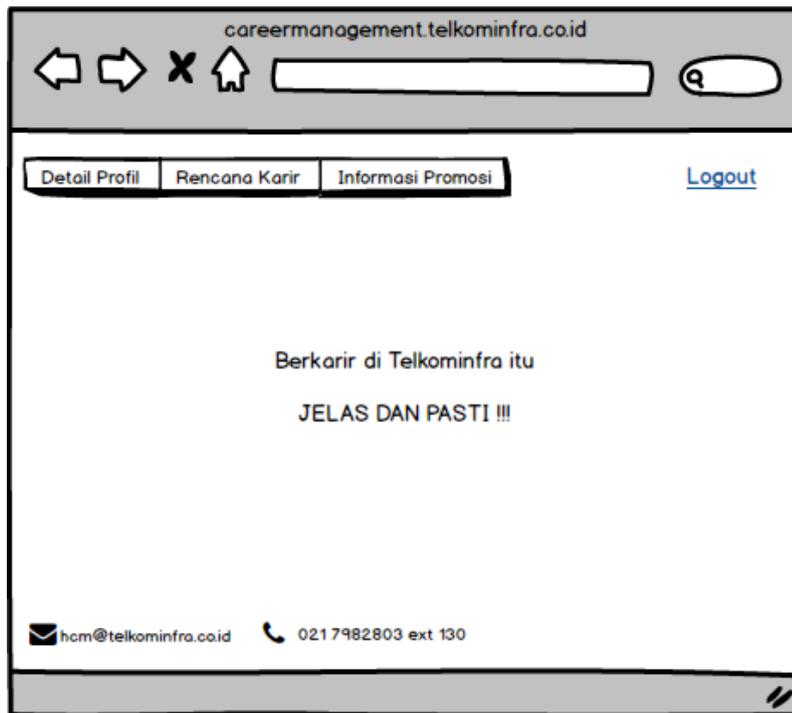
Gambar 3. Class Diagram

1.5 Perancangan Interface

User yang ingin melakukan pengelolaan karir harus melakukan login terlebih dahulu. Melakukan login dengan memasukkan username dan password seperti tampilan dibawah ini:

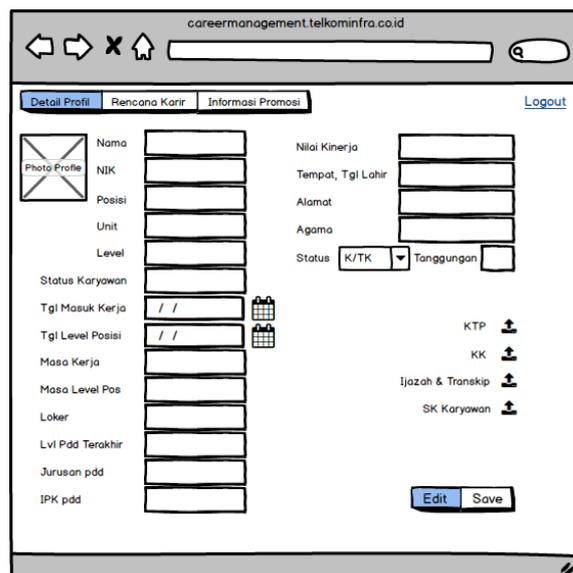


Gambar 4. Rancangan Design Menu Login user

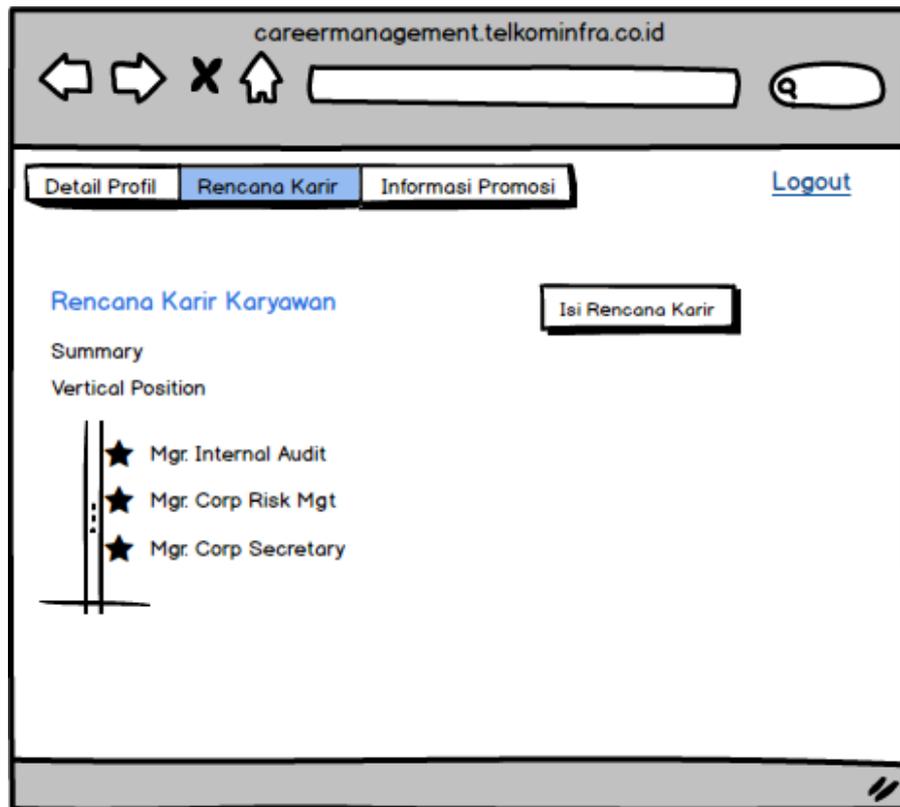


Gambar 5. Rancangan Design Menu Home

Gambar.5 merupakan menu *Home* pada system pengelolaan karir. Karyawan yang sudah melakukan login dapat mengakses menu *Home* dan dapat melakukan *update* detail profil, pengisian rencana karir, serta mengetahui informasi terkait perihal program promosi karyawan seperti tampilan dibawah ini :



Gambar 6. Rancangan Design Menu Detail Profil



Gambar 7. Rancangan *Design* Menu Rencana Karir



Gambar 8. Rancangan *Design* Menu Informasi Promosi

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini penulis akan menyampaikan uraian – uraian yang telah dijelaskan pada poin – poin yang telah dijelaskan sebelumnya sehingga dapat memberikan gambaran secara umum terkait penulisan penelitian ini, adapun kesimpulannya adalah:

1. Dalam perancangan sistem ini dilakukan menggunakan metode *waterfall* sampai tahap design;
2. Dengan sistem yang dibuat maka karyawan dapat merencanakan karir nya sendiri, serta memonitoring langsung informasi kegiatan pengelolaan karir.
3. Dengan sistem ini diharapkan pengelolaan karir di Perusahaan menjadi transparan dan objektif sehingga tidak terjadi demotivasi pada karyawan.
4. Dengan sistem ini diharapkan pengolahan data dapat dilakukan dengan cepat dan dapat dilihat dimana dan kapanpun saja, sehingga tidak menjadi halangan dalam dinamika bisnis.
5. Sistem ini juga dapat mengurangi biaya ATK (Alat tulis kerja) karena penggunaan kertas tidak terpakai lagi, sehingga dapat mengurangi cost perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegoro. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda Karya.
- Hanif, Al fatta, 2007. *Analisis dan Perancangan Sistem Informasi*. ANDI, Yogyakarta
- Munawar, 2005, *Pemodelan Visual dengan UML*, Graha Ilmu, Bandung.
- Nurjamiyah, 2018. *Analisis Sistem Informasi Pengolahan Data Nilai Mahasiswa Menggunakan PIECES Pada Prodi Sistem Informasi STTH-Medan*. *Jurnal Sistem Informasi*. Vol.2, No.2.
- P. Warih, dan N.Riesranty. 2016. *Membangun Aplikasi Perencanaan Karir Online Berbasis WEB dengan menggunakan metode Waterfall (Studi Kasus Pada SMK X)*. *Jurnal Rekayasa Sistem & Industri*. Vol 3, No.2.
- P. Hengky, 2012. *Pengaruh Manajemen Karir Terhadap Kepuasan Karir Melalui Kompetensi Pegawai*. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*. Vol 5 dan 6.
- R. Suharni, 2017. *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Metalindo*. *Jurnal KREATIF: Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan*. Vol.5, No.1.