

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian krusial dalam berlangsungnya suatu perusahaan. Pengorganisasian karyawan yang baik akan berdampak signifikan terhadap kemajuan pencapaian kinerja dari perusahaan [1]. Setiap organisasi bisnis memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan terampil agar dapat beroperasi dengan efisien dan efektif. Salah satu cara untuk memastikan hal ini adalah dengan melakukan penilaian kinerja karyawan secara berkala. Penilaian kinerja digunakan sebagai pokok untuk menentukan kenaikan gaji, bonus, promosi, atau bahkan penurunan jabatan dan pemutusan hubungan kerja. Ketika penilaian kinerja dilakukan dengan profesional dan adil, hal ini dapat meningkatkan loyalitas serta motivasi karyawan sehingga mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara keseluruhan [2].

Adapun, penilaian merupakan proses pemberian keputusan (*judgement*) terhadap sesuatu atau seseorang berdasarkan parameter yang telah ditetapkan. Penilaian merupakan tahap akhir dari kegiatan evaluasi yang menghasilkan keputusan akhir. Dengan kata lain, penilaian adalah langkah terakhir dalam proses evaluasi, di mana keputusan dibuat berdasarkan hasil analisis data yang dikumpulkan dan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya [3]. Sementara itu, penilaian kinerja merupakan proses menilai dan menganalisis secara rinci performa atau prestasi kerja seorang karyawan dengan mengacu pada standar kinerja yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi [4].

Meskipun demikian, perusahaan kerap menghadapi berbagai hambatan dalam melaksanakan evaluasi kinerja pegawai. Salah satu kendala utamanya ialah proses memasukkan data serta penyusunan laporan yang masih dilakukan secara konvensional, sehingga seringkali menghasilkan informasi yang tidak akurat [5]. Adapun, masalah lain dalam melakukan penilaian kinerja karyawan secara manual yaitu kesulitan dalam melakukan pencarian data, dokumen penilaian yang rentan hilang, hingga penilaian yang dilakukan memakan waktu yang cukup lama kerap menjadi tantangan atau kendala yang dihadapi sejumlah perusahaan saat mengevaluasi kinerja karyawan [2, 6, 7, 8].

Sejalan dengan apa yang telah dipaparkan sebelumnya, permasalahan terkait penilaian kinerja karyawan kerap dijumpai oleh perusahaan CyberArmy. Pada perusahaan CyberArmy, penilaian kinerja karyawan berdasarkan pengukuran OKR (*objective key results*) masih dilakukan secara manual menggunakan aplikasi Excel. Dengan penggunaan aplikasi Excel tersebut mengakibatkan proses penilaian memakan waktu yang cukup lama, kurang efisien serta menghambat produktivitas perusahaan.

Oleh karena itu, diperlukan pengembangan aplikasi OKR untuk mengatasi permasalahan diatas. OKR (*Objectives and Key Results*) merupakan kerangka kerja yang digunakan untuk menyusun tujuan dan sasaran secara kolaboratif. OKR digunakan oleh organisasi atau perusahaan agar perusahaan dapat berjalan searah dalam mencapai tujuan utama yang telah ditetapkan [9]. Aplikasi OKR merupakan

sebuah aplikasi berbasis website yang berfungsi untuk menentukan target, pencapaian maupun hasil pencapaian dari setiap divisi maupun karyawan dalam suatu perusahaan. Sehingga dengan dikembangkannya aplikasi *OKR*, diharapkan proses pengukuran *OKR* maupun pengelolaan penilaian kinerja karyawan diperusahaan CyberArmy menjadi lebih efektif dan efisien.

1.2 Rumusan Masalah dan Solusi

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana cara meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses penilaian kinerja karyawan yang saat ini masih dilakukan secara manual menggunakan Excel?
2. Bagaimana cara meningkatkan validitas data penilaian kinerja karyawan yang seringkali kurang tepat akibat penginputan data secara manual?
3. Bagaimana aplikasi Website *OKR* dapat mendukung keterlibatan karyawan dalam proses penilaian kinerja?

Adapun solusi untuk mengatasi permasalahan diatas adalah sebagai berikut :

1. Melakukan pengembangan aplikasi *OKR (Objectives and Key Results)* berbasis website untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses penilaian kinerja yang memungkinkan proses input serta manajemen data secara *real-time* dan otomatis, serta menyimpan data yang aman dan mudah diakses.
2. Melakukan penerapan sistem penilaian kinerja karyawan otomatis berdasarkan data yang ada, mengurangi bias subjektif serta meningkatkan objektivitas dalam penilaian. Selain itu, dibuat validasi serta notifikasi dengan pesan yang jelas sehingga pengguna dapat mengetahui kesalahan yang terjadi, baik dari sisi pengguna maupun sistem.
3. Melakukan pengembangan aplikasi *OKR (Objectives and Key Results)* yang *responsive* dan antarmuka yang ramah *mobile*, sehingga hal ini memungkinkan bagi setiap jenis pengguna untuk terhubung dan terlibat aktif dalam proses penilaian dan pemantauan hasil kinerja darimana saja.

1.3 Tujuan

Berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai adalah sebagai berikut :

1. Mengembangkan aplikasi dengan menggunakan teknologi untuk memaksimalkan proses penilaian kinerja karyawan sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.
2. Mengimplementasikan fitur untuk menampilkan penilaian kinerja karyawan secara otomatis, membuat validasi serta notifikasi pesan pada antarmuka aplikasi jika terjadi kesalahan dalam penggunaan aplikasi atau sistem.

- Memastikan aplikasi dapat diakses oleh pengguna dan aplikasi dapat ditampilkan pada berbagai jenis layar terutama pada layar berukuran kecil.

1.4 Batasan Masalah

Berdasarkan solusi serta tujuan yang hendak dicapai, maka batasan masalah dalam laporan ini adalah sebagai berikut:

- Pengembangan aplikasi tidak mencakup integrasi dengan perangkat keras manapun, dan hanya berfokus pada pengembangan dari sisi perangkat lunak.
- Penggunaan aplikasi tidak mencakup pengaksesan secara *offline* dan hanya berfokus pada pengaksesan secara *online* atau melalui internet.
- Aplikasi dikembangkan untuk internal perusahaan CyberArmy. Pengguna umum produk CyberArmy tidak memiliki akses ke dalam aplikasi, hal ini bertujuan menjaga keamanan dan privasi data karyawan.

1.5 Penjadwalan Kerja

Kegiatan magang dilaksanakan di kantor CyberArmy yang berada di Jl.Pariwisata No.4, Sukawarna, Kota Bandung. Adapun rentang waktu pelaksanaan magang, yaitu dalam kurun waktu 10 bulan, sejak 4 September 2023 hingga 4 Juni 2024. Dalam jangka waktu tersebut, penulis mempelajari banyak hal berkaitan dengan tugas *Front End Developer* termasuk menggunakan *framework* Vue.js, melakukan integrasi API, hingga mengikuti salah satu project di perusahaan CyberArmy.

Berikut tabel jadwal pelaksanaan kegiatan magang dalam kurun waktu 4 September 2023 hingga 4 Juni 2024 di PT.Global Inovasi Siber Indonesia (CyberArmy) :

Tabel 1.1 Tabel Pelaksanaan Kerja September–Desember 2023

No	Deskripsi Kerja	Bulan September				Bulan Oktober				Bulan November				Bulan Desember			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Mempelajari tools dan framework yang digunakan oleh perusahaan	■	■	■	■	■	■	■	■								
2	Briefing untuk project E-commerce Merchandise CyberAcademy									■							
3	Pembagian task project						■			■							
4	Slicing UI										■	■					

