P-ISSN : 1858-3938
E-ISSN : 2721-284X

Sistem Informasi Manajemen Kinerja Karyawan Menggunakan Alat Ukur Sembilan Kotak Matrixs (Studi Kasus: PT OCS GLOBAL SERVICE)

Nurul Chafid[1], Muhammad Satya Anggriansyah[2]

[1]Prorgram Studi Sistem Informasi Universitas Bina Bangsa
[2]Program Studi Sistem Informasi Universitas Satya Negara Indonesia

E-mail: [1]chafid09@gmail.com

Abstrak

Dalam dunia bisnis setiap perusahaan pasti memiliki penilaian kinerja karyawan, sama halnya pada PT OCS Global Service yang memiliki metode Key Performance Indicator (KPI) dan Competency Assessment (CA) dalam penilaian kinerja karyawannya. Permasalahan yang terjadi adalah tim HRD masih kesulitan dalam menentukan pengembangan kompetensi untuk memperbaiki kinerja karyawan yang memiliki nilai dibawah rata-rata pada kedua metode penilaian tersebut, juga proses yang dilakukan masih secara manual, yang mengharuskan antar pihak terkait saling berinteraksi secara tatap muka dengan jumlah karyawan yang sangat banyak sehingga memakan waktu dua sampai tiga bulan, dan terdapat juga proses penyesuaian nilai akhir diluar dari proses tersebut. Solusi yang dapat diberikan dari permasalahan diatas adalah menciptakan sistem informasi manajemen kinerja karyawan menggunakan alat ukur Sembilan kotak matrixs. Sembilan kotak matrixs adalah alat ukur yang digunakan untuk menentukan strategi pengembangan yang pada masing-masing individu karyawan. Pada penerapannya alat ini memerlukan dua parameter penilaian sebagai acuan penentuan dari setiap kotak matrixsnya. Sistem yang dihasilkan dapat mempercepat proses penilaian kinerja karyawan serta mempermudah tim HRD dalam melihat potensi masing-masing karyawan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan.

Kata kunci: Penilaian, Kinerja, Karyawan, Sembilan Kotak Matrixs

Abstract

In the business world, every company must have an employee performance assessment, as is the case at PT OCS Global Service which has the Key Performance Indicator (KPI) and Competency Assessment (CA) methods in assessing employee performance. The problem that occurs is that the HRD team still has difficulty in determining competency development to improve the performance of employees who have scored below average in both assessment methods, also the process carried out is still manual, which requires the related parties to interact face-to-face with a very large number of employees so that it takes two to three months, and there is also a process of adjusting the final value outside of the process. The solution that can be given from the above problems is to create an employee performance management information system using the Nine matrix box measuring tool. The ninebox matrix is a measuring tool used to determine the development strategy of each individual employee. In its application, this tool requires two assessment parameters as a reference for determining each matrix box. The resulting system can speed up the employee performance assessment process and make it easier for the HRD team to see the potential of each employee based on predetermined criteria.

Key word: *Appraisal, Performance, Employee, NineBox Matrix*

1. Pendahuluan

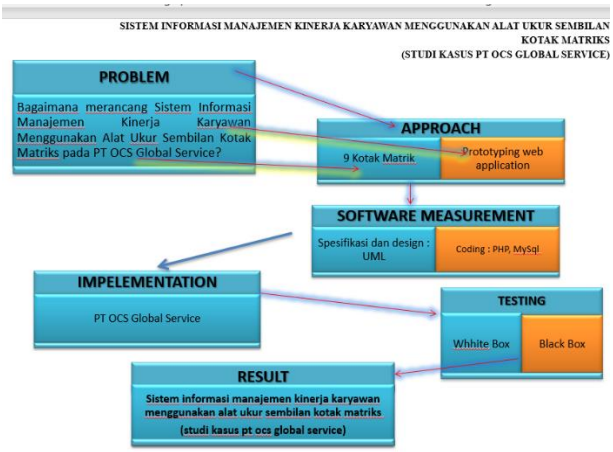
PT OCS Global Service merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa yang memiliki layanan manajemen fasilitas, cleaning services, pengendalian hama, security & safety, lansekap, technical maintenance, front of house & concierge, karbon & energi, catering serta limbah & daur ulang. PT OCS Global Service memiliki total karyawan 15166 yang tersebar di seluruh Indonesia, dengan visi dan misi menjadi penyedia layanan fasilitas terbaik bagi kolega, pelanggan, dan komunitas dengan membuat orang dan berbagai tempat beraktivitas menjadi versi terbaik mereka, karena setiap orang harus memiliki kondisi dan kesempatan terbaik untuk berkembang.

Saat ini dalam dunia bisnis setiap perusahaan pasti memiliki penilaian untuk mengukur bagaimana kinerja yang dihasilkan oleh karyawannya terhadap produktivitas perusahaan, sama halnya pada PT OCS Global Service yang memiliki penilaian terhadap karyawan menggunakan metode Key Performance Indicator (KPI) dan Competency Assessment (CA) yang di kelola oleh tim HRD. Walaupun sudah memiliki dua hasil penilaian terhadap individu karyawannya, tim HRD masih merasa kesulitan dalam menentukan pengembangan kompetensi apa yang di perlukan untuk memperbaiki kinerja karyawan yang nilainya di bawah rata-rata, karena hasil dari metode KPI belum dapat melihat potensi dari masing-masing individu karyawan serta Competency Assessent yang baru di berlakukan hanya pada level menengah ke atas saja, kemudian proses yang dilakukan masih secara manual yang di dalamnya terdapat penilaian, persetujuan dan juga evaluasi yang mengharuskan antara karyawan, atasan dan tim HRD saling berinteraksi dengan tatap muka satu sama lain sedangkan jumlah karyawan yang dimiliki sangat banyak yang dapat memakan waktu sekitar dua sampai tiga bulan lamanya, belum lagi terdapat proses penyesuaian nilai akhir yang dilakukan oleh tim manajemen sebagai Business Of Director (BOD).

Berdasarkan masalah yang telah di sebutkan di atas, maka di butuhkan suatu sistem yang dapat menghasilkan keluaran berupa data penilaian karyawan yang objektif dan relevan agar bisa menjadi acuan dalam menentukan keputusan untuk memberikan rekomendasi kepada karyawan kompetensi apa yang perlu di perbaiki dan di tingkatkan dalam dirinya masing-masing agar bisa berkembang menjadi lebih baik. Salah satu alat ukur yang dapat di gunakan untuk menunjang hal tersebut adalah 9-Box Matrix. Penerapan alat ini memiliki keunggulan dalam mengatasi masalah untuk menentukan strategi pengembangan yang tepat untuk masing-masing individu karyawan. Dalam penggunaan alat ini diperlukan 2 parameter penilaian, yang mana pada penilaian di PT OCS Global Service ini sudah memiliki 2 penilaian yang telah di sebutkan di atas yaitu penilaian Key Performance Indicator (KPI) dan Competency Assessment (CA), hanya saja belum memiliki sistem digital yang terkomputerisasi dalam penggunaannya. Pada dasarnya, inti permasalahannya adalah untuk menciptakan sebuah sistem informasi manajemen kenerja karyawan yang diharapkan dapat menunjang dalam pengembangan dan pengelolaan kinerja karyawan di PT OCS Global Service. Berdasarkan latar belakang yang sudah di jabarkan, penulis tertarik untuk mengambil judul "Sistem Informasi Manajemen Kinerja Karyawan Menggunakan Alat Ukur Sembilan Kotak Matrixs (Studi Kasus PT OCS Global Service)".

2. Metode Penelitian

Adapun metode penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut diantaranya yang peling utama adalah desain penelitian, metode pengumpulan data, studi pustaka, observasi, wawancara, bagaimana mengujian data dengan melakukan Teknik Analisa data yang ditunjang dengan membuat sebuah kerangka pemikiran agar hasil bisa terarah dengan baik berikut bentuk dari kerangka pemikiran yanga dapat menjelaskan dari penilitian tersebut sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2.1. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian deskriptif kualitatif dikarenakan penelitian ini bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis proses untuk menemukan fenomena proses dan makna yang lebih ditonjolkan dengan penelitian kualitatif yang hanya mendeskripsikan apa adanya dan menjelaskan data atau kejadian dengan kalimat penjelasan secara kualitatif.

2.2. Metode Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data, penelitian ini menggunakan dua cara yang dilakukan yaitu penelitian kepustakaan (library research) dan penelitian lapangan (field research). Penelitian kepustakaan di lakukan untuk mengumpulkan data secara studi pustaka dari sumber bacaan seperti buku, jurnal, tesis, skripsi ataupun dari literatur lainnya yang dapat menjadi acuan pada penelitian ini yang biasa bisa di dapatkan dari internet. Kemudian penelitian lapangan merupakan pengumpulan data yang di lakukan menggunakan

P-ISSN : 1858-3938
E-ISSN : 2721-284X

teknik pengumpulan data seperti observasi dan juga wawancara untuk menghasilkan data yang tepat dan terpercaya.

2.3. Studi Pustaka

Pada metode pengumpulan data ini salah satunya peneliti menggunakan Studi Literatur atau Studi Pustaka, metode ini merupakan metode pengumpulan data yang di ambil dari buku bacaan untuk mendapatkan segala bahan yang di perlukan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan juga sebagai sumber data sekunder.

2.4. Observasi

Salah satu dari peneliti itu sendiri kebetulan pernah bekerja di salah satu tempat objek penelitian yang di lakukan yaitu di PT OCS Global Service sehingga dapat melakukan observasi secara langsung terhadap proses yang di lakukan untuk manajemen performa karyawan yang sedang berjalan untuk pengumpulan data.

2.5. Wawancara

Peneliti juga menggunakan metode wawancara sebagai cara untuk memperoleh data lainnya sebagai sumber data primer. Wawancara dilakukan dengan salah satu manager pada departemen sumber daya manusia atau HRD yang mengelola data kepegawaian untuk mendapatkan informasi terkait sistem yang sedang berjalan. Hasil dari wawancara memperlihatkan bahwa pada sistem berjalan belum mampu membantu tim HRD dalam pengambilan keputusan untuk menentukan pengembangan kompetensi yang di perlukan untuk karyawan dan mengakibatkan proses ini tidak berjalan secara optimal.

2.6. Jenis Data

Jenis data merupakan sumber data yang didapatkan dari hasil pengumpulan data yang dilakukan berupa data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

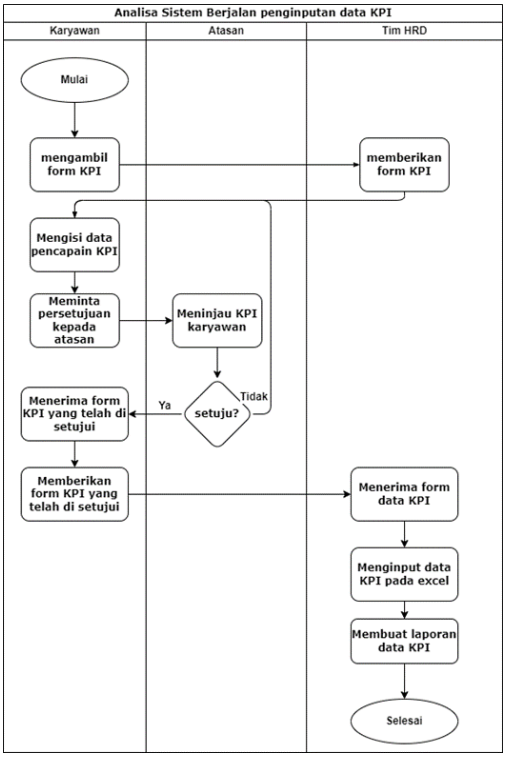
Data primer diperoleh dari hasil wawancara yang telah dilakukan dengan cara melakukan interaksi dua arah antara peneliti dengan narasumber untuk mendapatkan informasi yang tepat dan terpercaya.

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mencari informasi dari literatur jurnal, buku, skripsi, tesis atau bahkan bacaan yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini.

2.7. Analisa yang berjalan

Analisis sistem berjalan adalah desain sistem yang sedang berjalan saat ini di PT OCS Global Service dalam proses penilaian kinerja pegawainya, metode penilaian yang saat ini di gunakan adalah menggunakan metode Indikator Kinerja Utama (KPI) dan dilakukannya review atasan terhadap karyawannya dengan melakukan asesmen kompetensi yang dilihat dari pekerjaan yang dilakukan di setiap harinya, sistem yang digunakan untuk pengelolaa data masih sederhana menggunakan aplikasi Microsoft excel sebagi alat bantunya dan penilaiannya menggunakan form dalam bentuk kertas. Tujuan dari analisis sistem yang sedang berjalan ini untuk membuat sistem yang baru dengan mendigitalisasi sistem lama sehingga proses sistem menjadi lebih baik dalam membantu pengambilan keputusan bagi penggunanya yaitu tim HRD. Dan dapat disimpulkan oleh penulis bahwa sistem yang berjalan di PT OCS Global Service dalam penilaian kinerja pegawainya adalah sebagai berikut :

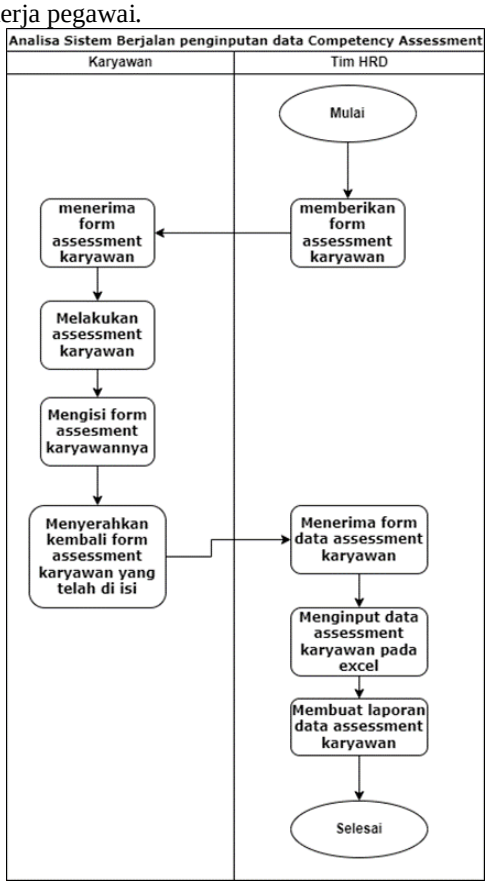


Gambar 2. Alur system yang berjalan

Dari flowchart di atas dapat di lihat bahwa karyawan atau pegawai harus mengambil form pengisian nilai pencapaian Key Performance Indicator (KPI) kepada tim HRD terlabih dahulu dan kemudian baru dapat mengisi nilai pencapain berdasarkan hasil kinerjanya yang telah di lakukan dalam kurun waktu satu tahun kebelakang,

P-ISSN : 1858-3938
E-ISSN : 2721-284X

kemudian pegawai harus menemui atasannya untuk meminta tanda tangan persetujuan kepada atasannya sekaligus atasan tersebut mereview nilai pencapaian yang di ajukan apakah perlu penyesuaian kembali atau tidak, jika di rasa sudah sesuai maka atasannya akan menandatangani form pencapain yang telah di isi lalu pegawai harus memberikan form tersebut kepada tim HRD untuk di rekap dan di input kedalam data berbentuk excel yang nantinya akan di olah menjadi data laporan kinerja pegawai tahunan, pada proses ini tim HRD membutuhkan waktu sekitar dua sampai tiga bulan lamanya untuk pengumpulan semua data penilaian kinerja pegawai.



Gambar 3. Alur sistem berjalan Assessment Pegawai

Proses tersebut dapat di simpulkan bahwa tim HRD harus memberikan form assessment competency dalam bentuk kertas kepada atasan masing-masing karyawan untuk melakukan asesmen kompetensi karyawan dengan melihat kategori kompetensi mana yang cocok dengan kompetensi yang ada dalam diri karyawan dan di berikan nilai pada setiap kompentensi yang di miliki, lalu setelah di lakukan pengisian nilai form tersebut harus di kembalikan kepada tim HRD untuk di rekap dan di input kedalam data yang berbentuk excel untuk di jadikan sebuah laporan asesmen karyawan, dan proses ini baru di lakukan hanya untuk level jabatan menengah ke atas dikarenakan banyak nya karyawan berjumlah 15 ribu orang yang jika dilakukan harus satu persatu karyawan menjadikannya sebagai atasan dan tim HRD kesulitan dalam melakukan proses ini tanpa adanya sistem yang mempermudah dalam hal penilaian dan pengelolaan datanya karena dapat memakan waktu yang cukup banyak.

Walaupun sudah terdapat dua sistem penilaian yang sudah dilakukan, akan tetapi dari hasil penilaian kedua metode tersebut dirasa belum dapat mengidentifikasi individu yang memiliki potensi tinggi dan memberikan dampak positif terhadap kesuksesan perusahaan dan untuk melihat strategi pengembangan yang tepat untuk karyawan.

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada penelitian ini, setelah mendapatkan Analisa hasil dari segala model yang dilakukan demi tercapainya penelitian yang baik walaupun sebetulnya jauh dari kata sempurna, berikut metode dan beberapa Analisa yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

3.1. Metode Perancangan Sistem

Pada penelitian ini, karena adanya pembuatan sistem tentunya memerlukan metode perancangan yang mana metode perancangan yang penulis gunakan adalah metode Waterfall Model. Waterfall Model atua model air terjun (waterfall) atau sering juga disebut model sekuensial linier (sequential linear) atau alur hidup klasik (classic life cycle). Model air terjun menyediakan pendekatan alur hidup perangkat lunak secara sekuensial atau terurut dimulai dari analisis, desain, pengodean, pengujian, dan tahap pendukung.

3.2. Analisa Pengolahan Data

Analisa pengolahan data yang peneliti gunakan yaitu menggunakan metode analisa kualitatif yang biasanya berupa beberapa catatan data yang digunakan cukup banyak sebagai bahan perbandingan dalam memperoleh data yang akurat. Oleh karena itu penelitian ini menggunakan metode analisa kualitatif sebagai metode pengambilan datanya dengan cara melihat langsung permasalahan pada proses yang ada dalam ruang lingkup wilayah yang di teliti dan mewawancarai narasumber agar data yang di dapat semakin relevan.

3.3. Metode Analisa Data

Metode analis data bertujuan untuk menganalisis data yang telah terkumpul dengan menggunakan teknik analisis data. Dalam

P-ISSN : 1858-3938
E-ISSN : 2721-284X

penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis data kualitatif dalam penguraian dan pemecahan masalah berdasarkan data yang telah diperoleh. Data yang telah diolah oleh peneliti akan berbentuk sebagai data indicator penilaian contohnya adalah seperti pada table berikut :

- Data *Main Competency*

Tabel 1. Data *Main Competency*

No	Competency id	Competency name	Competency definition
1	1	Customer Focus	Membangun hubungan yang kuat dengan customer, memberikan solusi yang berpusat kepada Pelanggan. Fokus terhadap pelayanan dalam menemukan dan memenuhi kebutuhan pelanggan. "Pelanggan" termasuk pelanggan internal seperti dari fungsi/departemen lain dan eksternal seperti klien, third party dan pihak lain yang menjadi partner bisnis / pelanggan.
2	2	Financial Acumen	Menafsirkan dan menerapkan pemahaman tentang indikator keuangan utama untuk membuat keputusan bisnis yang lebih baik. Kemampuan mengambil keputusan dengan mempertimbangkan sisi keuangan dalam meningkatkan produktivitas perusahaan.
3	3	Drives Results	Kemampuan secara konsisten mencapai hasil, bahkan dalam keadaan sulit. Mendorong Organisasi, diri sendiri dan tim untuk menjadi unggul dan berprestasi tinggi.
4	4	Ensures Accountability	Kemampuan memegang tanggung jawab pada diri sendiri dan orang lain yang dipimpin untuk memenuhi komitmen. Mengambil tanggung jawab. Memiliki komitmen. Bertanggung jawab.
5	5	Collaborates	Kemampuan membangun kemitraan dan bekerja secara kolaboratif dengan orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Data pada tabel tersebut merupakan data sebagai sampel yang tidak dapat disajikan semuanya yang sebetuknya ada 10 main kompetensi ketentuan jadi hanya beberapa poin pada tabel main kompetensi sebagai dasar untuk menentukan nilai dalam menghitung nilai kinerja dengan menggunakan 9 kotak matrix.

- Data *Indicator Competency*

Berikut ini adalah beberapa kriteria indikator penilaian dari tabel indikator kompetensi, dengan menggunakan indikator kompetensi, maka dari tabel main kompetensi akan saling berkaitan dimana masing-masing karyawan atau staff perusahaan ketika dilakukan penilaian akan dapat lebih mudah diketahui sampai sejauh mana karyawan baik tidak nya dalam melakukan pekerjaan berdasarkan kriteria dari hasil 9 kotak metrik nantinya, berikut tabel indikator yang dapat dilihat walaupun hanya beberapa point yang sebenarnya ada 50 kriterian indikator kompetensi, adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Data Indikator Kompetensi

No	Competency Id	Indikator level	Indikator
1	3	1	Enggan berusaha, mudah menyerah, tidak gigih dalam mencoba sesuatu yang berbeda.
2	3	2	Bekerja dengan baik sesuai standar baik untuk diri sendiri maupun untuk tim.
3	3	3	Membuat Improvement untuk meningkatkan kinerja. Membuat standar kerja pribadi dan unit kerjanya yang lebih tinggi dari standar prestasi yang ditetapkan Perusahaan.
4	3	4	Menetapkan sasaran yang agresif dan standar yang cukup tinggi namun realistis bagi diri sendiri dan unit kerjanya.

P-ISSN : 1858-3938
E-ISSN : 2721-284X

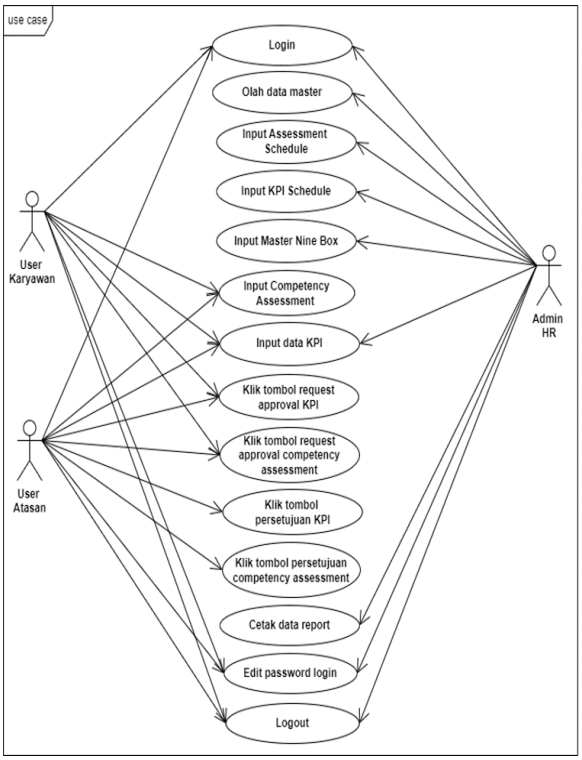
5	3	5	Menjadikan tim kerjanya mampu bersaing. Meningkatkan kemampuan tim untuk menghadapi tantangan yang lebih besar. Menetapkan sasaran yang menantang walaupun mengetahui resiko yang dihadapinya.
6	4	1	Gagal menerima tanggung jawab pribadi secara adil, memberikan feedback yang tidak memadai. Cenderung menyalahkan orang lain, tidak ingin mengambil tanggungjawab.
7	4	2	Mau mengambil tanggungjawab pribadi atas pekerjaan sendiri namun enggan mengambil tanggungjawab untuk tim, menghindar dan tidak bersuara ketika ada kegagalan dan kesalahan dalam tim.
8	4	3	Menetapkan tanggung jawab dan proses yang jelas untuk memantau pekerjaan dan mengukur hasil. Mampu menjelaskan dan mempertanggungjawabkan permasalahan, kegagalan ataupun keberhasilan dalam pekerjaan baik diri sendiri maupun tim.

3.4. Perancangan Sistem

Dalam rancangan sistem ini menjelaskan bagaimana proses penilaian kinerja karyawan dengan 9 kotak metrik dengan menggunakan rancangan aplikasi guna membantu serta dapat mempermudah dalam pengolahan datanya. Untuk memperoleh hasil yang diinginkan maka dalam penelitian saya selaku peneliti mencoba menjawab dalam bentuk rancangan UML dan desain *prototype*, berikut penjelasan dalam desainnya.

3.4.1. Use case diagram sistem pengolahan nilai karyawan 9 kotak metrik

Dalam tahap merancang sistem, peneliti membuat use case diagram sebagai bentuk penglihatan peneliti terhadap para pelaku yang akan terlibat dalam proses penilaian kinerja karyawan pada sistem yang akan dibuat di PT OCS Global Service, dengan diidentifikasi seperti berikut :

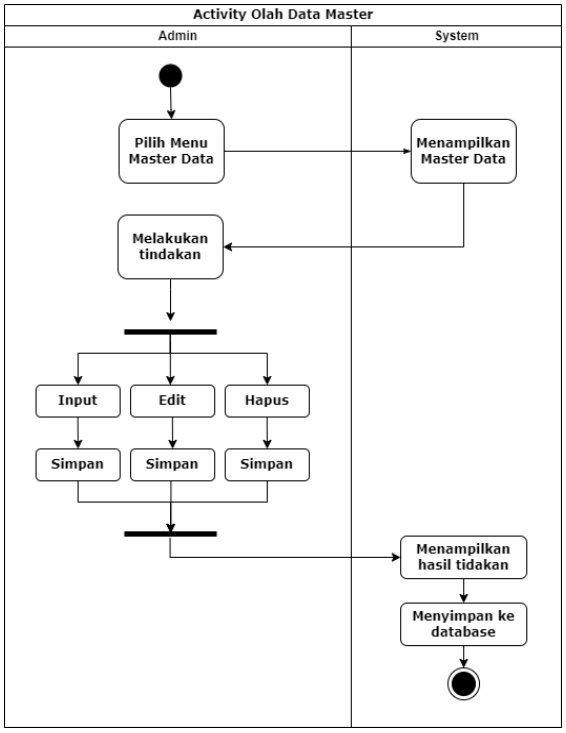


Gambar 4. *Use case diagram* sistem pengolahan nilai 9 kotak metrik

3.4.2. Activity diagram data master

Dalam activity diagram olah data master, activity ini dapat di lakukan oleh user admin. Untuk dapat mengelola data master user admin harus memilih menu master data terlebih dahulu yang di antaranya terdapat menu master data yaitu menu division data, menu department data, menu position data, menu competency category, menu sub competency, menu master competency, menu assessor data dan menu master employee. Pada menu-menu tersebut user admin dapat melakukan input, edit dan juga hapus data pada form yang telah disediakan dengan ketentuan yang ada lalu dapat menyimpan data tersebut ke dalam database. Berikut gambar yang dapat dilihat sebagai berikut:

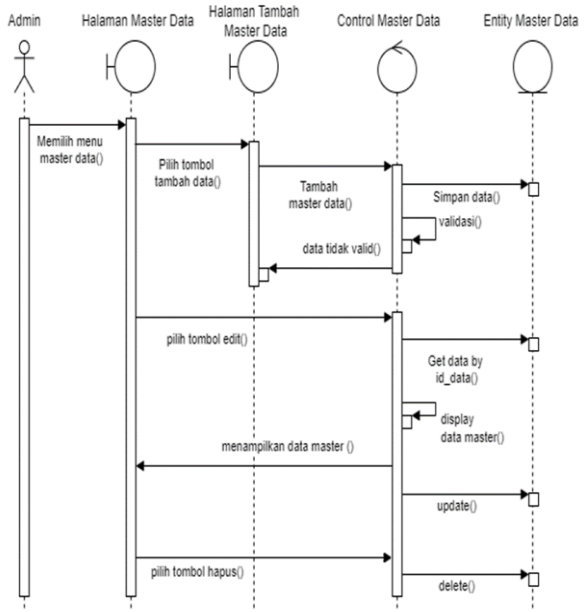
P-ISSN : 1858-3938
E-ISSN : 2721-284X



Gambar 5. *Activity diagram* data master

3.4.3. Sequence diagram olah data master

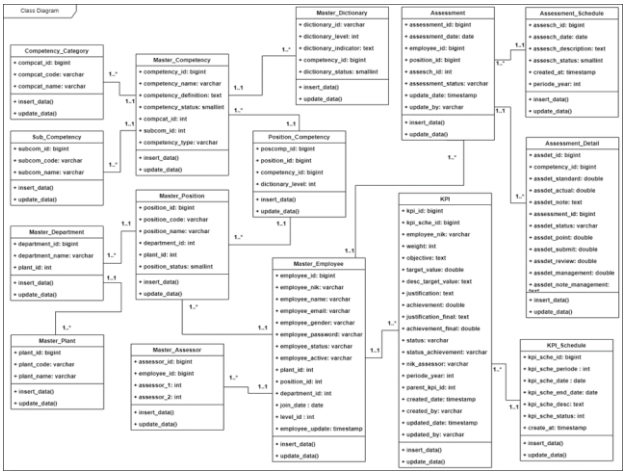
Sequence diagram olah data master dilakukan oleh 1 user saja, yaitu admin. Yang dilakukan user pertama kali setelah masuk ke menu utama adalah memilih menu master data, kemudian masuk ke halaman tambah master data masukan data master sesuai dengan yang ingin di input kemudian simpan data ke tabel master data. Apabila admin ingin melakukan perubahan data maka admin harus memilih edit data pada halaman master data, kemudian sistem akan memanggil data di tabel master data, lalu sistem akan menampilkan data tersebut pada halaman master data dan admin dapat melakukan update data tersebut ke tabel master data, dan jika admin ingin menghapus data, admin harus memilih hapus data pada halaman master data setelah itu sistem akan menghapus data tersebut di tabel master data. Berikut ilustrasi gambaran proses pengolahan data master:



Gambar 6. *Sequence diagram* olah data master

3.4.4. Class diagram

Class diagram merupakan jenis diagram struktural yang memberikan gambaran secara visual mengenai kelas-kelas sistem dengan atribut, operasi dan hubungan antar kelas yang terjadi pada sistem informasi manajemen kinerja karyawan pada PT OCS Global Service yang dapat dilihat sebagi berikut :



Gambar 7. *Class diagram*

P-ISSN : 1858-3938
E-ISSN : 2721-284X

3.5. Spesifikasi Basis data

Spesifikasi Basis Data menggambarkan struktur database yang akan dibuat dan berguna untuk mengelola data pada suatu sistem. Berikut spesifikasi basis data pada sistem informasi manajemen kinerja karyawan menggunakan alat ukur sembilan kotak matrix:

Tabel 3. Data *Assesment*

Assessment			
Nama	Tipe Data	Presisi	Keterangn
assessment_id	bigint	-	Primary Key
assessment_date	timestamp	6	
employee_id	bigint	-	
position_id	bigint	-	
assesch_id	bigint	-	
assessment_status	varchar	64	
update_date	timestamp	6	
update_by	varchar	64	

Tabel 4. Master *Competency category*

Master Competency			
Nama	Tipe Data	Presisi	Keterangan
competency_id	Bigint	-	Primary Key
competency_code	varchar	150	
competency_name	varchar	150	
competency_definition	text	8	
competency_status	varchar	25	
compcat_id	int	11	
subcom_id	int	11	
department_id	int	11	
competency_type	varchar	64	

3.6. Penggunaan 9 Kotak Matrix

Dalam penggunaannya, 9-box matrix merepresentasikan visual dari komponen kinerja dan potensi pada sumbu X (horizontal) dan sumbu Y (vertikal). Biasanya, sumbu X (kinerja) dihitung berdasarkan hasil dari penilaian yang mengukur tujuan, sasaran, atau kombinasi dari keduanya. Terdapat beberapa cara dalam menentukan data kinerja pada 9-box matrix, akan tetapi pada umumnya di bagi menjadi kinerja rendah, sedang, atau tinggi.

1. Kinerja rendah ialah kinerja karyawan yang belum memenuhi harapan.
2. Kinerja sedang ialah kinerja karyawan yang sudah memenuhi harapan.
3. Kinerja tinggi ialah kinerja karyawan yang sudah melebihi harapan.

Pada beberapa organisasi bisa dikatakan lebih memilih untuk menghubungkan rentang angka dengan kategori kinerja, seperti 0-3 sebagai kinerja rendah, 4-6 sebagai kinerja sedang, 7-10 sebagai kinerja tinggi. Terlepas dari pengukuran yang cocok bagi setiap individu, dari 9-box matrix memperlihatkan tingkatan upaya kinerja tertentu.

Namun, pada sumbu potensi dalam 9-box matrix ini bersifat unik bagi organisasi tertentu. Pasalnya penting sekali untuk mempertimbangkan factor saat menempatkan karyawan pada sumbu potensi yang dimana itu adalah penerapan seperangkat standar umum, dan pengidentifikasian dari penilaian potensi ini perlu didiskusikan secara formal sebelum melakukan penempatan pada 9-box matrix.

Adapun 9-box matrix yang digunakan pada sistem ini dapat dipaparkan pada tabel-tabel di bawah ini :

Tabel 5. Contoh 9 Kotak *Metrix*

Competency	Performance (KPI)		
	0-74	75-84	85-100
5-100	Potential Gem	High Potential	Star
5-84	Inconsistent Player	Core Player	High Performer
0-74	Risk	Average Performer	Solid Performer

Tabel 6. Contoh Deskripsi 9 Kotak *Metrix*

Nama	Deskripsi	Range Score Competency Assessment	Range Score KPI
Star	Karyawan yang berada dalam kategori ini memiliki potensi dan kinerja yang sangat baik. Mereka adalah calon pemimpin masa depan.	85-100	85-100
High Potential	Karyawan dalam kategori ini memiliki potensi yang sangat baik, namun kinerja mereka masih rata-rata. Mereka memerlukan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan performa mereka.	85-100	75-84
Potential Gem	Karyawan dalam kategori ini memiliki potensi yang sangat baik, namun kinerja mereka masih rendah. Mereka memerlukan perhatian dan bantuan untuk	85-100	0-74

	meningkatkan performa mereka.		

Pada tabel 9 kotak *matrix* terdapat beberapa sampel yang tidak bisa ditampilkan sepenuhnya, ini merupakan salah satu bentuk kriteria penilaian untuk menentukan *performance* kinerja para pegawai yang sudah di *Assessment* oleh pimpinan perusahaan dengan ketentuan yang sudah ditentukan oleh instansi atau perusahaan terkait guna mengetahui nilai masing-masing yang akan dilakukan dengan pola penilaian berdasarkan kriteria tersebut dalam bentuk sistem yang sudah dibuat. Berikut sampel tabel karyawan yang telah memiliki nilai diantaranya adalah:

Tabel 7. Sampel Data Karyawan

NIK	Nama	Total Score Competency Assessment	Total Score KPI	Periode
220734	dwi pratomo	64.5	100	2023
210650	deni muliyawan	53.33	90.90	2023

Jika dilihat dari tabel di atas terdapat 2 karyawan yang telah memiliki nilai total potensi dan nilai total kinerja yang dapat digunakan dalam pengukuran menggunakan 9-box matrix, cara untuk mengukurnya ialah dengan mengecek dari nilai total potensi karyawan itu masuk ke dalam range nilai competency mana pada tabel 9-box matrix, begitu juga dengan nilai total kinerja karyawan dengan rage nilai performance (KPI) agar dapat mengetahui karyawan tersebut masuk kedalam kotak yang mana.

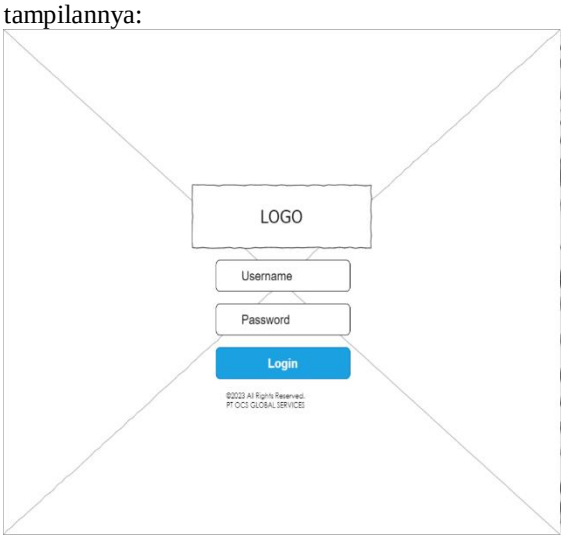
Untuk karyawan beratas namakan Dwi Pratomo memiliki nilai total competency 64.5 dan nilai total kinerja 100, jika dilihat dari tabel 9-box matrix karyawan tersebut termasuk kedalam kotak Solid Performer, begitupun karyawan yang Bernama Deni Mulyawan termasuk kedalam kotak Solid Performer karena nilai yang dimilikinya termasuk kedalam range nilai pada kotak tersebut.

3.7. Rancangan *Prototype*

Rancangan program atau User Interface (antarmuka pengguna) merupakan gambaran interaksi antara pengguna dengan perangkat lunak yang memungkinkan pengguna berinteraksi dengan sistem program tersebut. Berikut rancangan tampilan user interface untuk sistem informasi kinerja karyawan menggunakan alat ukur sembilan kotak matriks:

1. Rancangan Halaman Login

Dalam rancangan ini *user* akan berinteraksi dengan tampilan dimana setiap pengguna akan melakukan login terlebih dahulu untuk melihat dan melakukan penilaian terhadap karyawan, berikut tampilannya:



Gambar 8. Rancangan Tampilan Login

2. Rancangan Menu Utama Admin

Dalam rancangan ini menu yang ditampilkan adalah menu utama rancangan admin dimana seorang admin akan berinteraksi dengan menu tersebut, berikut tampilannya:



Gambar 9. Rancangan Tampilan Menu Utama Admin

3.8. Tampilan Program

Pada akhir pembahasan ini saya selaku peneliti mencoba menyesuaikan desain tampilan program setelah membuat rancangan *prototype* yang awalnya melalui tahapan Analisa masalah, menyesuaikan kebutuhan tempat objek penelitian, observasi, wawancara sampai dengan memperoleh data serta mengolah data, mengembangkan metode alat ukur 9 kotak *matrix*, kemudian masuk ke dalam tahap pembuatan program dan impelementasi program sampai dengan hasil, berikut tampilan

P-ISSN : 1858-3938
E-ISSN : 2721-284X

program yang akan diimplementasikan sebagai berikut:

- Tampilan Login

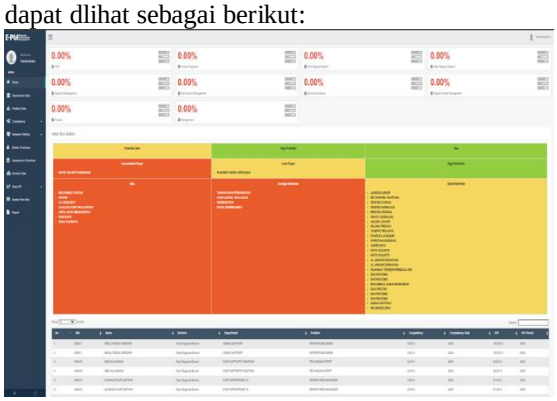
Dengan telah dibuatnya rancangan *prototype*, maka tampilan pun secara otomatis menyesuaikan apa yang akan diterapkan berikut tampilan yang dapat kita lihat sebagai berikut:



Gambar 10. Tampilan Login

- Tampilan Menu Utama

Setelah membuat tampilan login tahap selanjutnya masuk ke dalam tampilan halaman menu utama admin, dimana pengguna admin memasuki menu utama yang berisikan informasi Assessment dan lain-lain, berikut tampilan yang dapat dlihat sebagai berikut:



Gambar 11. Tampilan Menu Utama Admin

3.9. Pengujian Sistem

Untuk memastikan sistem informasi manajemen kinerja karyawan menggunakan alat bantu sembilan kotak matriks ini berjalan dengan baik, dibutuhkan suatu pengujian yang dapat mengecek sistem ini apakah sudah berjalan dengan baik atau tidak, maka dari itu penulis melakukan pengujian pada sistem ini menggunakan metode Blackbox Testing dan Whitebox Testing yang akan di jelaskan sebagai berikut :

- ***Black Box Testing***

Pada pengujian ini, testing dilakukan dengan cara menjalankan sistem sesuai dengan fungsi dari masing-masing menu dengan mengamati hasil dari aktivitas yang dilakukan pada setiap fungsi yang di gunakan oleh user, dengan memastikan apakah output-nya sesuai harapan atau tidak. Pengujian ini dilakukan oleh tiga user dari department HR (Human Resource) menggunakan device-nya masing-masing, yang pertama ialah Ibu Novie Prasetyaningrum selaku *Head Of Talent Acquisition & Performances* sebagai role user atasan, kemudian yang kedua ialah Ibu Nabila Citra Ramadhani selaku Talent Acquisition & Personnel Admin sebagai role user karyawan, dan yang ketiga ialah Bapak Asep Hardiana selaku Data Analyst sebagai role admin.

Pengetesan ini dilakukan setelah seluruh tahap development system selesai dilakukan. Hasil dari testing ini akan di sajikan dalam beberapa hak akses yang dibagi berdasarkan masing-masing modul dan menu, yang dimana bahwa pengujian dapat dinyatakan berhasil jika user memberikan nilai berupa score persentase yaitu 100% pada setiap modul yang diuji.

- ***White Box Testing***

White box testing merupakan pengujian struktural pada perangkat lunak yang dapat menemukan kesalahan yang bisa menimbulkan asumsi yang salah pada sebuah program. Pengujian ini digunakan pada setiap tingkatan perancangan perangkat lunak. Agar mampu menentukan kode-kode yang tidak berfungsi dengan benara penguji harus melihat sumber kode.

4. Kesimpulan dan Saran

4.1. Kesimpulan

Setelah melihat dari hasil implementasi Sistem Informasi Manajemen Kinerja Karyawan Menggunakan Alat Ukur Sembilan Kotak Matrixs untuk PT OCS Global Service, menyimpulkan bahwa, Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kinerja Karyawan Menggunakan Alat Ukur Sembilan Kotak Matrixs pada PT OCS Global Service akan mempermudah karyawan sebagai pengguna sistem ini dalam melakukan penginputan atau permintaan persetujuan datanya baik untuk data KPI maupun data assessment, dapat dilakukan kapan saja dan dimana saja secara cepat. Kemudian hasil data dari Sistem Informasi Manajemen Kinerja Karyawan Menggunakan Alat Ukur Sembilan Kotak Matrixs dapat memudahkan tim HR (Human Resource) dalam melihat potensi dari masing-masing karyawan pada satu tampilan sembilan kotak matrixs yang ditunjukkan berdasarkan masing-masing kriteria yang telah di tentukan, maka dari itu diharapkan data tersebut dapat menjadi acuan tim HR (Human Resource) dalam menentukan personal development terhadap

masing-masing karyawan.dengan rencana pengembangan (saran) penelitian kedepan.

4.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan di atas, saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut :

1. Pada sistem ini tentunya jauh dari kata sempurna dan masih terdapat kekurangan yang perlu di kembangkan kembali untuk pengembangan lebih lanjut kedepannya, seperti fitur keamanan yang harus lebih di tingkatkan dan perlu ditinjau lebih jauh, agar tehindar dari orang-orang atau pihak yang tidak bertanggung jawab, oleh karena itu bagi peneliti di periode selanjutnya agar memperhatikan setiap komponen dalam perancangan maupun pengembangan sebuah sistem.
2. Sistem ini belum terintegrasi dengan sistem data kekaryawanan yang ada pada tempat yang diteliti, maka dari itu dalam hal ini dapat menjadi bahan acuan sebagai penelitian lanjutan untuk para peneliti selanjutnya.

5. Referensi

A. Praniffa, A. Syahri, F. Sandes et al, 2023. Pengujian Black Box Dan White Bo Sistem Informasi Parkir Berbasis Web, journal.al-matani, 1-16. https://www.journal.al-matani.com/index.php/jtisi/article/view/321/281

Fauzi, Egi, 2022. Sistem Informasi Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai Pada PT Indorama Synthetics TBK Polymer, elibrary.unikom, Universitas Komputer Indonesia. (https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/7004/)

Firanda, F. M., Milwandhari, S., & Putratama, V. (2021). IMPROVE Jurnal Ilmiah Manajemen Informatika-Politeknik Pos Indonesia. 13(1), 15–20.

Firtria Nurhasanah,M.Pd. Rahmania Tri Untari, M.Pd, Rekayasa Perangkat Lunak; Thn 2020, UMPIDA PRESS.

Herdiyatmoko, H. F. (2022). Desain Sistem Backend Berbasis Rest Api Menggunakan Framework Laravel 7. Skanika, 5(2), 136–144. https://doi.org/10.36080/skanika.v5i2.2947

Jubile Enterprise, Buku HTML5 dan PHP; Thn 2016, PT. Elexmedia Komputindo.

Kusumawati, K. (2023). Penerapan Metode Simple Additive Weighting Untuk Mendukung Pengambilan Keputusan Penerimaan Pegawai. Jurnal Limits, 20(1), 1-6. https://ojs-teknik.usni.ac.id/index.php/jlmt/article/view/323/224

Nuraini, Neni., dan I. Ahmad. 2021. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Menggunakan Metode Key Performance Indicator Untuk Rekomendasi Kenaikan Jabatan, Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi, Volume 2, Nomor 3, [81-88], Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer:Universitas Teknorat Indonesia.(https://jim.teknokrat.ac.id/index.php/sisteminformasi/article/view/896/395)

Niqotaini, Zatin dkk. 2023. Rekayasa Perangkat Lunak. Sleman: PT Penamuda Media.(https://repository.nusamandiri.ac.id/repo/files/248046/download/RPL-Buku.pdf)

Melia Winda Pratiwi dan Agung Baitul Hikmah, Buku Analisa Perancangan Sistem Informasi; Studi Kasus Menggunakan UML,Thn. 2020: Graha Ilmu.

Santoso, Joseph Teguh, Migunani. 2021. Desain & Analisis, Sistem Informasi Berorientasi Obyek dengan UML. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik dan Universitas Sains & Teknologi Komputer.(https://penerbit.stekom.ac.id/index.php/yayasanpat/article/view/158/180)

Soyusiawaty, D., S. Winiarti, Miftahurrahmah R., J. Fahana. 2020. Perancangan Basis Data Teori. Bantul: Program Studi Teknik Informatika Fakultas Teknologi Industri Universitas Ahmad Dahlan. (https://eprints.uad.ac.id/29805/1/Diktat%20Basisdata%20Ganjil%202020%202021.pdf)

Syaputri, L. D., dan Effiyaldi, 2023, Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Kejaksaan, Jurnal Online Manajemen Sistem Informasi, Volume 8, Nomor 4, [608-620], Magister Sistem Informasi:Universitas Dinamika Bangsa.(https://ejournal.unama.ac.id/index.php/jurnalmsi/article/view/1522/1257)

Zufria, Ilka. 2022. Analisis Dan Perancangan Sistem Informasi. Medan: CV. Pusdikra Mitra Jaya.(http://repository.uinsu.ac.id/18665/1/ANALISIS%20DAN%20PERANCANGAN%20SISTEM%20INFORMASI%20-%20ILKA%20ZUFRIA%202022%20for%20Repo.pdf)