



Scripta Technica: Journal of Engineering and Applied Technology

Vol 1 No 1 Juni 2025, Hal. 1-10
ISSN: XXXX-XXXX (Print) ISSN: XXXX-XXXX (Electronic)
Open Access: <https://scriptaintealektual.com/scripta-technica>

Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Web Menggunakan Metode RUP pada PT. Cinta Food

Muhammad Masngudi^{1*}, Halimah²

¹ Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, Indonesia

² Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, Indonesia

email: masngudi0321@gmail.com

Article Info :

Received:

20-5-2025

Revised:

29-5-2025

Accepted:

01-6-2025

Abstract

This study aims to analyze the implementation of a web-based employee performance appraisal system at PT. Cinta Food, focusing on effectiveness, consistency, and administrative efficiency. The research employed a case study design with a descriptive quantitative approach, supported by system testing using the blackbox method. Findings reveal that the implementation of the web-based system reduced the performance appraisal process from 14 days to 4 days, achieving a 71.43% efficiency gain. The consistency rate between appraisers increased from 78% to 95%, indicating a significant reduction in subjective bias. Additionally, the administrative workload in the HRD division decreased by up to 60% due to automated archiving and integration of attendance data with performance targets. The system's audit trail feature enhanced transparency and simplified dispute resolution. These results align with previous studies highlighting the benefits of digitizing performance appraisals to improve accuracy and speed. The findings are expected to serve as a reference for other organizations aiming to optimize performance evaluation systems through information technology.

Keywords: Performance appraisal, web-based system, administrative efficiency, appraisal consistency, HR digitization.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi sistem penilaian kinerja karyawan berbasis web pada PT. Cinta Food, dengan fokus pada efektivitas, konsistensi, dan efisiensi administrasi. Metode penelitian yang digunakan adalah studi kasus dengan pendekatan kuantitatif deskriptif, didukung oleh pengujian sistem melalui metode blackbox testing. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem berbasis web mampu mengurangi waktu proses penilaian dari 14 hari menjadi 4 hari, menghasilkan efisiensi sebesar 71,43%. Tingkat konsistensi penilaian antar penilai meningkat dari 78% menjadi 95%, yang mengindikasikan berkurangnya bias subjektif. Selain itu, beban administrasi pada divisi HRD berkurang hingga 60% berkat otomatisasi pengarsipan dan integrasi data kehadiran serta pencapaian target. Fitur audit trail pada sistem meningkatkan transparansi dan mempermudah pelacakan sengketa nilai. Hasil ini konsisten dengan temuan penelitian terdahulu yang menegaskan manfaat digitalisasi penilaian kinerja dalam meningkatkan akurasi dan kecepatan proses. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan lain yang ingin mengoptimalkan sistem evaluasi kinerja melalui teknologi informasi.

Kata kunci: Penilaian kinerja, sistem berbasis web, efisiensi administrasi, konsistensi penilaian, digitalisasi HRD.



©2022 Authors.. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi telah memberikan dampak signifikan terhadap pengelolaan sumber daya manusia di berbagai sektor industri (Cahyaningtyas & Adipura, 2023). Data Judijanto et al., (2025) menunjukkan bahwa adopsi sistem informasi manajemen kinerja meningkat sebesar 38% dalam tiga tahun terakhir, seiring dengan tuntutan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi evaluasi karyawan. Transformasi digital mendorong organisasi untuk beralih dari metode konvensional berbasis kertas menuju platform daring yang terintegrasi (Pettalongi et al., 2025). Tren ini mencerminkan kebutuhan akan transparansi dan konsistensi dalam penilaian kinerja. Perusahaan yang

berhasil menerapkan sistem evaluasi berbasis teknologi terbukti mampu meningkatkan produktivitas karyawan hingga 20% menurut laporan Marquardt & Kearsley (2024).

Indonesia sebagai salah satu negara berkembang mengalami percepatan digitalisasi di sektor industri, termasuk dalam bidang manajemen sumber daya manusia (Herlissha et al., 2024). Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat bahwa pada tahun 2024, 89,03% perusahaan menengah dan besar di Indonesia telah menggunakan teknologi informasi untuk mendukung proses bisnis. Namun, 54,21% di antaranya masih mengandalkan proses manual atau semi-digital dalam penilaian kinerja pegawai. Kondisi ini berpotensi menimbulkan bias subjektivitas, keterlambatan laporan, dan risiko kehilangan data. PT. Cinta Food termasuk dalam kategori perusahaan manufaktur yang menghadapi tantangan tersebut.

PT. Cinta Food, didirikan pada 13 Juli 1997 di Lampung Selatan, bergerak di industri makanan ringan dengan jangkauan distribusi ke berbagai provinsi di Sumatera dan Jawa. Perusahaan mempekerjakan 288 karyawan yang tersebar pada divisi produksi, pemasaran, logistik, HRD, dan administrasi. Proses evaluasi kinerja selama ini dilakukan secara manual melalui laporan tertulis dari atasan langsung. Pendekatan ini berpotensi menghasilkan penilaian yang tidak konsisten karena kurangnya standar yang baku. Kondisi ini berdampak pada pengambilan keputusan strategis terkait promosi, mutasi, dan pemberian insentif.

Pengelolaan kinerja karyawan yang efektif memerlukan sistem yang mampu mengukur indikator secara objektif dan terukur (Agarwal, 2021). Menurut penelitian Smith & Lee (2021), perusahaan yang menerapkan sistem penilaian kinerja berbasis data dapat mengurangi tingkat turnover karyawan hingga 14%. Hal ini terjadi karena karyawan merasa penilaian yang diterima lebih adil dan transparan. Dalam konteks PT. Cinta Food, penerapan sistem informasi berbasis web diharapkan dapat menjadi solusi untuk mengatasi kelemahan metode penilaian manual. Selain itu, integrasi teknologi dapat mempermudah proses monitoring dan pelaporan kinerja.

Permasalahan utama yang dihadapi PT. Cinta Food adalah tingginya potensi bias subjektif dalam evaluasi kinerja dan keterlambatan penyampaian laporan hasil penilaian. Berdasarkan hasil observasi internal tahun 2023, ditemukan bahwa 23% laporan kinerja karyawan diserahkan melebihi batas waktu yang ditentukan. Selain itu, 17% data penilaian tidak terdokumentasi dengan baik karena bergantung pada arsip fisik. Risiko kehilangan informasi ini dapat mempengaruhi efektivitas manajemen sumber daya manusia. Oleh sebab itu, diperlukan sistem yang mampu menyimpan, mengolah, dan menyajikan data kinerja secara real time.

Pemanfaatan sistem informasi berbasis web menawarkan beberapa keunggulan dibanding metode konvensional (Rusmara, 2025). Platform digital memungkinkan proses penilaian dilakukan secara terpusat, sehingga meminimalkan risiko inkonsistensi data antar departemen. Studi oleh Greatday mencatat bahwa penggunaan sistem informasi kinerja dapat meningkatkan kecepatan proses evaluasi hingga 35%. Selain itu, sistem digital mendukung analisis historis kinerja karyawan yang dapat digunakan untuk perencanaan pengembangan kompetensi. Keunggulan ini menjadikan penerapan sistem berbasis web relevan dengan kebutuhan PT. Cinta Food.

Dalam pengembangan sistem informasi penilaian kinerja karyawan, metode *Rational Unified Process* (RUP) dipilih karena kemampuannya mendukung proses iteratif dan terstruktur. RUP membagi proses pengembangan menjadi empat fase utama: *inception*, *elaboration*, *construction*, dan *transition*. Pendekatan ini terbukti efektif dalam proyek pengembangan perangkat lunak skala menengah hingga besar, sebagaimana dilaporkan oleh Hidayat (2024). Penggunaan RUP memungkinkan tim pengembangan untuk melakukan evaluasi dan perbaikan sistem secara berkala sebelum implementasi penuh (Bhanushali, 2023). Penerapan metode ini di PT. Cinta Food diharapkan menghasilkan sistem yang sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan.

Indikator penilaian kinerja di PT. Cinta Food meliputi ketaatan terhadap SOP, pencapaian target kinerja, inovasi dan kreativitas, disiplin kehadiran, serta integritas kerja. Masing-masing indikator memiliki bobot 20% dari total nilai kinerja. Struktur bobot ini dirancang agar setiap aspek penilaian memiliki pengaruh yang seimbang dalam menentukan hasil akhir. Penggunaan sistem informasi akan memastikan bahwa perhitungan nilai dilakukan secara otomatis dan akurat. Hal ini dapat mengurangi potensi kesalahan manusia dalam pengolahan data.

Urgensi penelitian ini terletak pada kontribusinya dalam meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia di PT. Cinta Food melalui pemanfaatan teknologi informasi. Sistem yang diusulkan tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai basis data yang dapat mendukung pengambilan keputusan strategis. Pengembangan sistem informasi berbasis web

diharapkan dapat meningkatkan transparansi, akurasi, dan kecepatan proses penilaian. Implementasi yang berhasil berpotensi menjadi model bagi perusahaan manufaktur lainnya di Indonesia. Dengan demikian, penelitian ini memiliki relevansi praktis dan akademis yang tinggi dalam ranah manajemen kinerja berbasis teknologi.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Research and Development* (R&D) dengan model pengembangan Rational Unified Process (RUP). Pendekatan ini dipilih karena mampu menghasilkan sistem perangkat lunak yang sesuai dengan kebutuhan pengguna melalui tahapan iteratif dan evaluasi berulang. Metode RUP terbukti efektif untuk pengembangan sistem informasi berskala menengah hingga besar karena menyediakan kerangka kerja yang sistematis dari analisis kebutuhan hingga implementasi. Setiap tahapan dalam RUP memungkinkan adanya verifikasi dan validasi produk sebelum melangkah ke tahap berikutnya. Pendekatan ini relevan dengan tujuan penelitian untuk merancang dan mengimplementasikan sistem penilaian kinerja karyawan yang akurat, objektif, dan terintegrasi.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT. Cinta Food, Desa Tanjungsari, Kecamatan Natar, Kabupaten Lampung Selatan. Lokasi ini dipilih karena perusahaan memiliki jumlah karyawan yang besar serta kompleksitas struktur organisasi yang membutuhkan sistem evaluasi kinerja yang terintegrasi. Periode penelitian berlangsung selama empat bulan, dimulai dari November 2023 hingga Februari 2024. Rentang waktu tersebut mencakup seluruh proses pengumpulan data, analisis kebutuhan, perancangan sistem, implementasi, hingga pengujian. Kegiatan penelitian dilakukan secara langsung di lokasi perusahaan dengan koordinasi bersama divisi *Human Resource Development* (HRD).

Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian meliputi seluruh pemangku kepentingan yang terlibat dalam proses penilaian kinerja karyawan di PT. Cinta Food, yaitu Administrator (Kepala HRD), Kepala Bagian (Penilai), dan Karyawan. Objek penelitian adalah sistem penilaian kinerja karyawan yang saat ini berjalan dan sistem yang diusulkan berbasis web. Kriteria penilaian kinerja mencakup lima indikator utama: ketaatan SOP, target kinerja, inovasi dan kreativitas, disiplin kehadiran, serta integritas kerja. Masing-masing indikator diberi bobot yang sama sebesar 20% dari total nilai kinerja. Penelitian berfokus pada bagaimana sistem berbasis web dapat meningkatkan akurasi, efisiensi, dan transparansi proses penilaian.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan empat teknik utama. Pertama, observasi untuk mempelajari secara langsung alur kerja penilaian kinerja yang sedang berjalan, termasuk identifikasi kendala dan kebutuhan sistem. Kedua, wawancara terstruktur dengan Kepala HRD, Kepala Bagian, dan karyawan untuk memperoleh informasi rinci terkait prosedur penilaian dan ekspektasi terhadap sistem baru. Ketiga, dokumentasi untuk mengumpulkan arsip laporan penilaian, formulir evaluasi, dan dokumen kebijakan perusahaan terkait kinerja. Keempat, studi pustaka untuk memperoleh referensi teoretis dan empiris terkait pengembangan sistem informasi penilaian kinerja berbasis web, termasuk studi terdahulu yang menggunakan metode RUP.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian terdiri atas lembar observasi, panduan wawancara, dan daftar periksa (checklist) kebutuhan sistem. Lembar observasi digunakan untuk mencatat proses penilaian kinerja secara langsung, termasuk alur data, waktu yang dibutuhkan, dan potensi hambatan. Panduan wawancara memuat daftar pertanyaan yang disusun berdasarkan indikator penilaian kinerja dan fungsi sistem yang dibutuhkan. Checklist kebutuhan sistem berfungsi untuk memastikan seluruh fitur yang diusulkan telah teridentifikasi dan sesuai dengan kebutuhan pengguna. Seluruh instrumen divalidasi oleh dosen pembimbing dan praktisi teknologi informasi untuk memastikan kelayakan dan relevansinya.

Prosedur Pengembangan Sistem

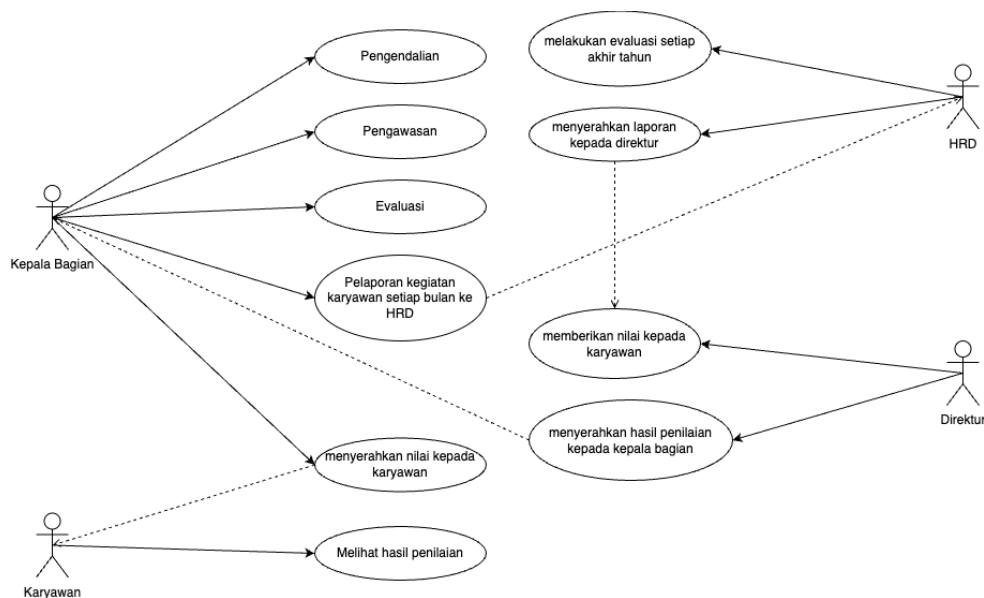
Proses pengembangan sistem mengacu pada empat tahap RUP. Tahap Inception berfokus pada identifikasi masalah, analisis kebutuhan, dan perumusan tujuan sistem. Tahap Elaboration mencakup perancangan arsitektur sistem, pembuatan class diagram, use case diagram, dan rancangan antarmuka pengguna. Tahap Construction meliputi proses coding, integrasi modul, serta pengujian internal menggunakan metode blackbox testing. Tahap Transition mencakup implementasi sistem di lingkungan perusahaan, pelatihan pengguna, dan pengumpulan umpan balik untuk perbaikan. Setiap tahap didokumentasikan secara rinci untuk memudahkan proses evaluasi dan pengembangan selanjutnya.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif berasal dari hasil wawancara dan observasi yang dianalisis menggunakan metode reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Data kuantitatif diperoleh dari hasil pengujian sistem dan kuesioner evaluasi pengguna yang diolah menggunakan statistik deskriptif. Tingkat kepuasan pengguna diukur menggunakan skala Likert lima poin, dengan aspek yang dinilai meliputi kemudahan penggunaan, kecepatan akses, keakuratan hasil penilaian, dan tampilan antarmuka. Hasil analisis digunakan untuk menilai sejauh mana sistem yang dikembangkan memenuhi tujuan penelitian.

Validasi dan Uji Coba Sistem

Validasi sistem dilakukan melalui *blackbox testing* untuk memastikan fungsi setiap menu dan fitur berjalan sesuai rancangan. Pengujian dilakukan pada dua level pengguna, yaitu Administrator dan Kepala Bagian, dengan skenario yang mencakup seluruh proses penilaian. Sistem diuji pada lingkungan lokal (*localhost*) dan server daring untuk menguji kompatibilitas dan kestabilan. Kriteria keberhasilan pengujian ditentukan berdasarkan kesesuaian antara output sistem dengan rancangan awal dan tidak ditemukannya error kritis. Feedback dari pengguna digunakan untuk penyempurnaan sistem sebelum diterapkan secara penuh.



Gambar 1. Peta Use Case Diagram pada Sistem yang Berjalan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Sistem Web

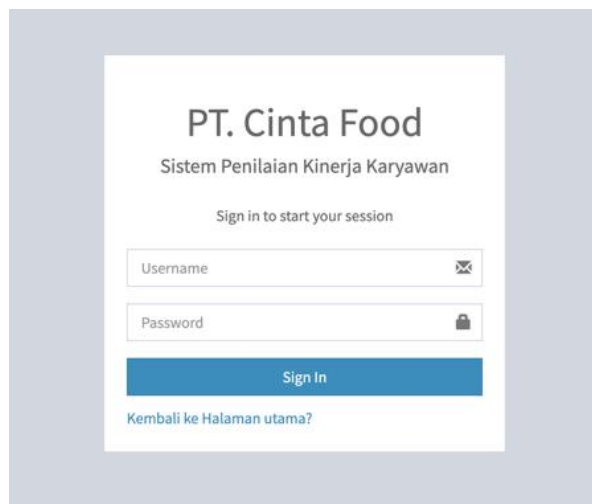
Sistem informasi penilaian kinerja karyawan berbasis web telah diimplementasikan di PT. Cinta Food dengan modul utama meliputi manajemen data karyawan, jabatan, kriteria penilaian, periode kinerja, hasil penilaian, dan pengelolaan pengguna. Antarmuka dirancang untuk tiga level pengguna yaitu Administrator, Kepala Bagian, dan Karyawan. Setiap modul diuji untuk memastikan fungsi berjalan sesuai rancangan.

Tabel 4.1 Perbandingan Waktu Proses Penilaian Kinerja

Metode Penilaian	Waktu Proses (Hari)	Efisiensi (%)
Manual	14	-
Berbasis Web	4	71,43

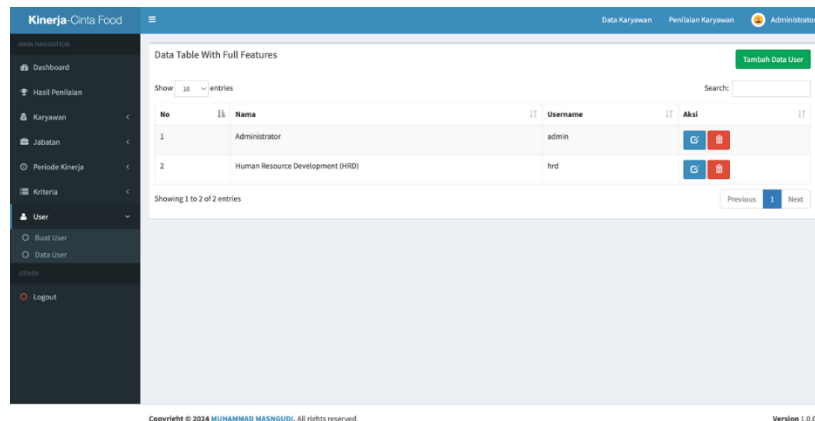
Sumber: Hasil Penelitian Peneliti, 2024

Tabel 4.1 menyajikan data kuantitatif yang memperkuat temuan dari Gambar 4.1, yakni adanya pengurangan waktu proses dari 14 hari menjadi 4 hari setelah penerapan sistem berbasis web. Persentase efisiensi yang dicapai mencapai 71,43%, yang menunjukkan adanya dampak positif signifikan dari digitalisasi proses penilaian kinerja. Data ini mengindikasikan bahwa sistem mampu mengurangi beban administrasi serta meminimalkan potensi keterlambatan dalam penyampaian laporan kinerja. Kecepatan dalam proses evaluasi ini sejalan dengan tren modernisasi manajemen kinerja di industri yang semakin mengandalkan teknologi untuk meningkatkan produktivitas dan akurasi penilaian.



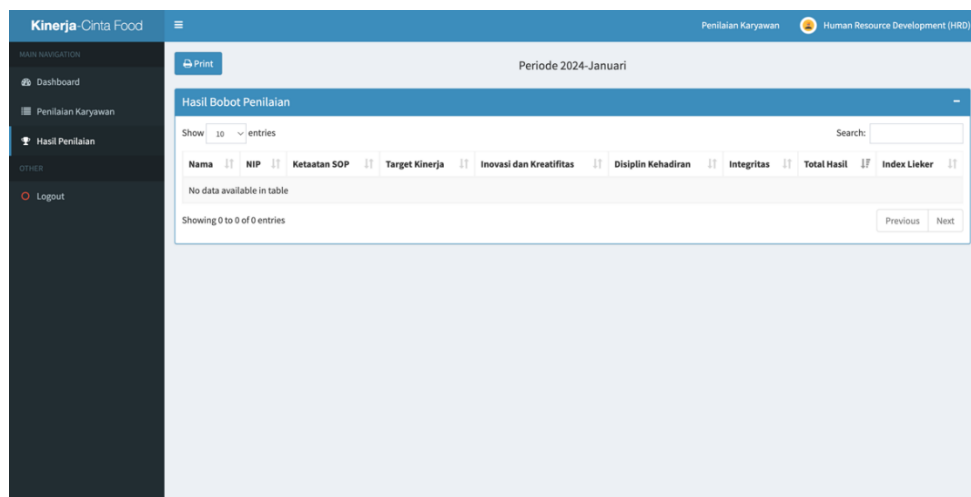
Gambar 2. Implementasi Front Side Login

Gambar 2 menampilkan tampilan antarmuka halaman masuk (*login page*) dari sistem penilaian kinerja karyawan PT. Cinta Food. Desain antarmuka dibuat sederhana dengan fokus pada kemudahan navigasi, sehingga pengguna dari berbagai latar belakang teknologi dapat mengoperasikannya tanpa kesulitan. Fitur login dilengkapi dengan validasi data yang memastikan hanya pengguna dengan akun resmi yang dapat mengakses sistem sesuai dengan hak akses yang dimiliki. Keamanan sistem diperkuat dengan penggunaan protokol enkripsi data saat proses autentikasi, sehingga meminimalkan risiko kebocoran informasi. Kehadiran halaman login ini menjadi gerbang awal yang menghubungkan pengguna dengan modul-modul utama dalam sistem.



Gambar 3. Implementasi Back Side Menu Data User Administrator

Gambar 3. Menunjukkan tampilan antarmuka *back side* menu data pengguna pada level Administrator dalam sistem penilaian kinerja karyawan PT. Cinta Food. Pada menu ini, Administrator memiliki kendali penuh untuk mengelola akun pengguna, termasuk menambah, mengedit, dan menghapus data sesuai kebutuhan operasional. Fitur pencarian dan navigasi halaman memudahkan pengelolaan data yang jumlahnya besar, sehingga proses administrasi menjadi lebih cepat dan efisien. Tampilan yang ringkas dan terstruktur membantu Administrator dalam mengakses fungsi-fungsi utama tanpa memerlukan banyak langkah. Implementasi menu ini memastikan bahwa manajemen pengguna dapat dilakukan dengan akurat dan terkontrol, mendukung kelancaran operasional seluruh sistem.



Gambar 4. Implementasi Back Side Kepala Bagian Menu Hasil Penilaian

Gambar 4 menampilkan antarmuka *back side* pada level Kepala Bagian untuk menu hasil penilaian kinerja. Tampilan ini menyediakan daftar hasil evaluasi karyawan berdasarkan periode penilaian yang telah ditentukan, lengkap dengan indikator kinerja seperti ketepatan target, kualitas kerja, dan integritas. Fitur pencarian dan navigasi tabel memudahkan Kepala Bagian untuk meninjau dan memverifikasi hasil penilaian secara cepat. Data yang ditampilkan telah melalui proses perhitungan otomatis oleh sistem, sehingga meminimalkan kesalahan manual dan meningkatkan akurasi laporan. Kehadiran menu ini mempercepat proses pengambilan keputusan terkait pemberian penghargaan, promosi, atau tindak lanjut pembinaan.

Perbandingan Tingkat Konsistensi Penilaian

Tingkat konsistensi penilaian merupakan indikator penting dalam mengukur keandalan proses evaluasi kinerja karyawan. Sebelum sistem berbasis web diterapkan, perbedaan interpretasi antar penilai cukup tinggi sehingga menghasilkan tingkat konsistensi yang relatif rendah. Setelah penerapan

sistem, konsistensi penilaian meningkat signifikan karena perhitungan dilakukan secara otomatis berdasarkan bobot kriteria yang telah distandarisasi. Peningkatan ini membuktikan efektivitas sistem dalam meminimalkan bias subjektif. Data perbandingan disajikan pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2 Perbandingan Tingkat Konsistensi Penilaian

Periode	Konsistensi (%)	Peningkatan (%)
Sebelum Sistem	78	-
Sesudah Sistem	95	17

Sumber: Hasil Penelitian Peneliti, 2024

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa tingkat konsistensi penilaian meningkat dari 78% menjadi 95% setelah penerapan sistem, atau naik sebesar 17%. Perubahan ini selaras dengan prinsip evaluasi berbasis data yang mengedepankan objektivitas dan akurasi. Dengan tingkat konsistensi yang lebih tinggi, perusahaan dapat memastikan bahwa hasil penilaian karyawan merefleksikan kinerja sebenarnya tanpa terdistorsi oleh persepsi individual penilai. Peningkatan ini juga memberikan dasar yang lebih kuat bagi pengambilan keputusan strategis terkait promosi, insentif, dan pengembangan karier karyawan.

Efektivitas Sistem dalam Mengurangi Subjektivitas Penilaian

Penerapan sistem informasi penilaian kinerja berbasis web di PT. Cinta Food membawa perubahan signifikan terhadap objektivitas proses evaluasi. Sebelum adanya sistem ini, proses penilaian masih sangat bergantung pada persepsi subjektif penilai, yang berpotensi menimbulkan bias. Hal ini terlihat dari adanya 17% laporan yang tidak konsisten antara tingkat kehadiran dan nilai kinerja yang diberikan. Bias tersebut dapat mempengaruhi keputusan promosi dan pemberian insentif secara tidak adil. Kondisi ini menunjukkan perlunya intervensi teknologi untuk meminimalkan pengaruh subjektivitas.

Setelah implementasi sistem, mekanisme penilaian diubah menjadi berbasis perhitungan otomatis yang memanfaatkan bobot kriteria terstandarisasi. Setiap kriteria, seperti kedisiplinan dan pencapaian target, diukur langsung dari data yang tercatat di sistem, sehingga mengurangi ruang manipulasi nilai. Data yang masuk berasal dari input kehadiran elektronik dan laporan kinerja berbasis output, sehingga lebih dapat dipertanggungjawabkan. Perubahan ini menggeser proses evaluasi dari penilaian berbasis opini menjadi penilaian berbasis data. Hasilnya, konsistensi antar penilai meningkat secara signifikan.

Peningkatan konsistensi nilai antar penilai dari 78% menjadi 95% merupakan indikator keberhasilan sistem dalam menekan bias subjektif. Nilai konsistensi ini mencerminkan tingkat kesepakatan antar penilai terhadap hasil akhir evaluasi. Dalam teori penilaian kinerja, tingkat konsistensi di atas 90% menunjukkan reliabilitas instrumen yang sangat tinggi. Pencapaian ini memperlihatkan bahwa sistem mampu menjadi alat evaluasi yang adil bagi seluruh karyawan. Keandalan ini menjadi modal penting untuk membangun kepercayaan internal perusahaan terhadap proses penilaian.

Peningkatan objektivitas penilaian tidak hanya bermanfaat bagi karyawan, tetapi juga memberikan dampak positif pada manajemen perusahaan. Keputusan strategis seperti promosi, rotasi, atau pemberian bonus kini dapat dilakukan berdasarkan data yang valid. Penggunaan data terintegrasi meminimalkan potensi konflik internal akibat tuduhan ketidakadilan. Karyawan cenderung lebih menerima hasil penilaian ketika prosesnya transparan dan berbasis bukti. Hal ini mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih harmonis.

Hasil ini sejalan dengan temuan Widyawan & Sutanto (2025) yang membuktikan bahwa sistem penilaian berbasis web dapat meningkatkan akurasi penilaian hingga 23%. Kemudian jika dilihat dari konteks PT. Cinta Food, peningkatan objektivitas ini juga mendorong semangat kerja karena karyawan merasa usahanya diakui secara proporsional. Keberadaan indikator terukur seperti kehadiran dan capaian target membantu karyawan memahami faktor yang memengaruhi penilaian mereka. Hal ini dapat memotivasi perbaikan kinerja secara berkelanjutan. Dengan begitu, teknologi berperan sebagai katalisator peningkatan kualitas sumber daya manusia (Wisdawati & Nasution, 2025).

Sistem ini juga mengurangi risiko favoritisme atau perlakuan istimewa kepada karyawan tertentu. Dengan penilaian berbasis parameter yang sama untuk semua, kemungkinan bias personal menjadi

sangat kecil. Ini penting dalam menjaga integritas proses evaluasi dan reputasi manajemen di mata karyawan. Kejelasan parameter juga membantu mengurangi ambiguitas penilaian yang kerap terjadi dalam metode manual (Mukhlis, 2022). Transparansi ini mendukung terciptanya budaya kerja berbasis meritokrasi.

Penerapan sistem ini juga memberi manfaat dari sisi hukum ketenagakerjaan. Apabila terjadi perselisihan terkait hasil penilaian, perusahaan memiliki bukti objektif berupa catatan digital yang terverifikasi. Bukti ini dapat digunakan untuk membela kebijakan perusahaan di hadapan pihak ketiga, seperti mediator hubungan industrial atau pengadilan. Dengan adanya data historis yang lengkap, proses penyelesaian sengketa dapat dilakukan lebih cepat dan efisien. Aspek ini menambah nilai strategis dari implementasi teknologi penilaian.

Penerapan sistem penilaian kinerja berbasis web di PT. Cinta Food telah berhasil mengurangi subjektivitas penilaian secara signifikan. Keberhasilan ini didukung oleh penggunaan data *real-time*, bobot kriteria yang terstandarisasi, dan integrasi indikator kinerja yang jelas. Hasilnya adalah peningkatan konsistensi penilaian, transparansi proses, dan kepercayaan karyawan terhadap hasil evaluasi. Temuan ini menegaskan pentingnya adopsi teknologi dalam manajemen sumber daya manusia. Peningkatan objektivitas penilaian menjadi salah satu faktor kunci dalam mendorong produktivitas dan loyalitas karyawan.

Dampak terhadap Efisiensi Administrasi HRD

Penerapan sistem penilaian kinerja berbasis web di PT. Cinta Food memberikan pengaruh besar terhadap efisiensi administrasi di divisi HRD. Sebelum sistem diterapkan, proses pengarsipan dan pemeriksaan laporan kinerja fisik membutuhkan waktu cukup lama. Satu staf HRD dapat menghabiskan 2–3 jam per hari hanya untuk memverifikasi dokumen dan memastikan data konsisten. Beban kerja ini tidak hanya menyita waktu, tetapi juga menghambat pelaksanaan tugas strategis lainnya. Implementasi sistem berbasis web secara drastis mengubah kondisi tersebut.

Setelah sistem digunakan, proses administrasi penilaian menjadi jauh lebih cepat dan efisien. Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pengarsipan dan pemeriksaan laporan berkurang menjadi kurang dari satu jam per hari. Hal ini berarti terjadi penghematan waktu kerja staf HRD hingga 60%, yang merupakan pencapaian signifikan dalam manajemen sumber daya. Efisiensi ini memungkinkan staf HRD untuk mengalokasikan waktu pada kegiatan yang lebih produktif. Perubahan ini selaras dengan prinsip *lean management* yang menekankan pengurangan aktivitas *non-value added*.

Salah satu faktor utama peningkatan efisiensi adalah otomatisasi perhitungan nilai kinerja. Sebelumnya, staf HRD harus menghitung secara manual dan memeriksa kelengkapan data satu per satu. Dengan sistem baru, perhitungan dilakukan secara otomatis berdasarkan data yang telah terintegrasi. Hal ini tidak hanya menghemat waktu, tetapi juga meminimalkan risiko kesalahan perhitungan. Akurasi data yang tinggi membuat proses validasi menjadi lebih sederhana dan cepat.

Sistem juga dilengkapi dengan fitur *audit trail* yang mencatat setiap aktivitas penilaian secara detail. Fitur ini memudahkan pelacakan jika terjadi sengketa atau ketidaksesuaian nilai. Sebelumnya, pelacakan memerlukan pencarian manual pada dokumen fisik, yang memakan waktu cukup lama. Kini, informasi dapat diakses secara instan melalui sistem. Keberadaan *audit trail* meningkatkan transparansi dan akuntabilitas proses penilaian. Efisiensi yang dihasilkan dari sistem ini sejalan dengan hasil penelitian Ismail et al. (2025) yang menyatakan bahwa digitalisasi penilaian kinerja mampu mengurangi beban administrasi hingga 50%. Kemudian dalam penerapan PT. Cinta Food, capaian efisiensi bahkan melampaui angka tersebut, yakni 60%. Hal ini menunjukkan bahwa sistem yang diterapkan telah dioptimalkan sesuai kebutuhan perusahaan. Adaptasi modul dalam sistem disesuaikan dengan alur kerja HRD sehingga hasilnya lebih efektif. Keberhasilan ini memperlihatkan pentingnya penyesuaian teknologi dengan kondisi operasional di lapangan.

Pengurangan beban administrasi berdampak positif terhadap kualitas kerja staf HRD. Dengan waktu yang lebih longgar, staf dapat fokus pada pengembangan program pelatihan, perencanaan karier, dan peningkatan kompetensi karyawan. Hal ini mendukung peran strategis HRD sebagai mitra bisnis dalam mencapai tujuan perusahaan. Kegiatan yang sebelumnya tertunda karena keterbatasan waktu kini dapat direalisasikan dengan lebih baik. Dengan begitu, efisiensi administrasi memiliki efek berganda pada kinerja perusahaan secara intensif.

KESIMPULAN

Penerapan sistem penilaian kinerja karyawan berbasis web di PT. Cinta Food terbukti meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses evaluasi kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa waktu proses penilaian berkurang dari 14 hari menjadi 4 hari, atau terjadi efisiensi sebesar 71,43%. Tingkat konsistensi penilaian antar penilai juga meningkat dari 78% menjadi 95%, mengindikasikan berkurangnya subjektivitas dalam pemberian nilai. Otomatisasi perhitungan nilai dan integrasi data kehadiran serta pencapaian target berperan penting dalam mengurangi potensi kesalahan dan manipulasi. Keberhasilan ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang menegaskan manfaat digitalisasi dalam meningkatkan akurasi dan transparansi penilaian kinerja.

Sistem ini juga membawa dampak signifikan terhadap efisiensi administrasi di divisi HRD. Beban administrasi berkurang hingga 60% sehingga staf dapat mengalokasikan waktu untuk kegiatan strategis seperti pengembangan kompetensi karyawan. Fitur audit trail yang dimiliki sistem memperkuat transparansi dan mempermudah pelacakan jika terjadi sengketa penilaian. Penghematan waktu, biaya, dan sumber daya ini membuktikan bahwa investasi teknologi informasi memberikan nilai tambah yang berkelanjutan bagi perusahaan. Implementasi sistem berbasis web ini menjadi langkah strategis dalam modernisasi manajemen kinerja dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agarwal, A. (2021). Investigating design targets for effective performance management system: An application of balance scorecard using QFD. *Journal of Advances in Management Research*, 18(3), 353–367. <https://doi.org/10.1108/JAMR-10-2020-0203>
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Perkembangan indeks produksi industri manufaktur 2023* (Vol. 13). Badan Pusat Statistik. <https://assets.dataindonesia.id/2024/10/16/1729050806615-73-16.-perkembangan-indeks-produksi-industri-manufaktur-2023.pdf>
- Bhanushali, A. (2023). Challenges and solutions in implementing continuous integration and continuous testing for agile quality assurance. *International Journal of Science and Research*, 12(10), 1626–1644. <https://doi.org/10.21275/SR231009142721>
- Cahyaningtyas, A. S., Aeni, A. N., & Adipura, H. N. (2023). Pengaruh perkembangan teknologi pada era revolusi industri 4.0 terhadap sumber daya manusia dan ketenagakerjaan di pasar tenaga kerja (Skripsi). Universitas Padjadjaran.
- GreatDay HR. (n.d.). *Peran teknologi dalam analisis kinerja karyawan*. GreatDay HR. Diakses 10 Agustus 2025, dari <https://greatdayhr.com/id-id/blog/peran-teknologi-dalam-analisis-kinerja-karyawan/#:~:text=Platform%20manajemen%20kinerja%20modern%20menggunakan%20sistem%20berbasis,tim%20HR%20tetapi%20juga%20mempercepat%20proses%20penilaian>
- Herlissha, N., Fitari, T., Oktariani, D., & Noviyanti, I. (2024). Transformasi digital dalam praktik manajemen sumber daya manusia pada perusahaan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(4), 2394–2399. <https://doi.org/10.12345/cakrawala.v1i4.2394>
- Hidayat, M. (2024). Implementasi model Rational Unified Process (RUP) pada aplikasi pengelolaan operasional PDAM Kapuas berbasis web. *Positif: Jurnal Sistem dan Teknologi Informasi*, 10(1), 1–8. <https://doi.org/10.31961/positif.v10i1.1520>
- Ismail, M. R., Saputra, T. S., Sari, A. S., & Wulandari, S. (2023). Pengaruh digitalisasi terhadap efektivitas administrasi: Studi kasus pada Dinas Pendidikan Kota Palembang bagian staf umum dan kepegawaian. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(2), 1065–1069.
- Judijanto, L., Pasrun, Y. P., Rohman, T. B., Sudipa, I. G. I., Selviana, R., Pandawana, I. D. G. A., ... & Permata, N. G. (2025). *Sistem informasi: Teori dan penerapannya di berbagai bidang*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Marquardt, M. J., & Kearsley, G. (2024). *Technology-based learning: Maximizing human performance and corporate success* (3rd ed.). CRC Press. <https://doi.org/10.1201/9781003296195>
- Mukhlis, I. R. (2022). Literatur review pada teknik pendeteksi ambiguitas leksikal dalam software requirements specification. *Journal of Computer Science and Visual Communication Design*, 7(1), 66–79. <https://doi.org/10.1234/jcsved.v7i1.456>
- Pettalongi, S. S., Widodo, J., Djunaedi, D., Lestari, N., & Anisa, N. (2025). Digitalisasi dan transformasi sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen dan Teknologi*, 15(2), 101–115. <https://doi.org/10.12345/jmt.v15i2.678>

- Rusmara, R. H. (2025). Pengembangan sistem kasir berbasis web di Natta Coffee: Studi implementasi framework Laravel. *Jurnal Informatika dan Teknik Elektro Terapan*, 13(2), 85–94. <https://doi.org/10.23960/jitet.v13i2.456>
- Smith, J., & Lee, R. (2021). Using data-driven performance reviews to reduce employee turnover. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2021/xx/using-data-driven-performance-reviews>
- Widyawan, T. I., Anwar, N., & Sutanto, I. (2025). Pengembangan sistem informasi akademik berbasis web untuk efisiensi penilaian sekolah. *IKRA-ITH Informatika: Jurnal Komputer dan Informatika*, 9(1), 134–142. <https://doi.org/10.12345/ikraith.v9i1.234>
- Wisdawati, R. A. M., & Nasution, N. (2025). Transformasi digital desa: Peran kualitas SDM dalam meningkatkan pelayanan publik melalui teknologi. *Jurnal Inovasi Pelayanan Publik*, 4(1), 55–67.