
**RANCANGAN SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN
BERBASIS PROSES BISNIS (STUDI KASUS PADA PT. SOLUSI
FINANSIALKU)**

Ridha Aulianisa, Akhmad Yunani

Telkom University, Kota Bandung

Email: ridha.aulianisa@gmail.com

Abstrak

Penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu yang harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan dalam rangka mendukung evaluasi kinerja karyawan serta proses bisnis yang terjadi dalam perusahaan. Proses identifikasi dan evaluasi tingkat keunggulan SDM bisa didapatkan melalui proses penilaian kinerja. Salah satunya pada sebuah perusahaan yang bergerak di industri jasa perencana keuangan PT. Finansialku yang hingga saat ini masih berpedoman menggunakan penilaian *Self Appraisal* secara manual untuk menyelesaikan proses penilaian kerjanya. Hal inilah yang melatarbelakangi penulis sehingga dibuat rancangan penilaian kinerja karyawan berbasis proses bisnis untuk mempermudah penilaian kinerja menjadi lebih efektif dan efisien. Penelitian ini berjenis penelitian kualitatif deskriptif yang memberi gambaran kondisi internal perusahaan dan mendeskripsikan rancangan sistem penilaian kinerja karyawan sesuai dengan proses penilaian kinerja saat ini. Teknik keabsahan data yang digunakan yaitu Teknik Triangulasi untuk menguji Kredibilitas. Dalam perancangan sistem penilaian kinerja berbasis proses bisnis terdapat tiga proses utama yaitu tahap input, tahap proses dan tahap output. Hasil penelitian ini adalah rancangan sistem penilaian kinerja karyawan berbasis proses bisnis yang bersifat objektif, efektif, efisien serta menghindari pengulangan pekerjaan. Sehingga tim HRD dapat berfokus pada pemaksimalan rancangan program pelatihan untuk pengembangan SDM Finansialku guna memajukan dan mendukung pertumbuhan perusahaan.

Kata kunci: Penilaian Kinerja, Manajemen Kinerja, Proses Bisnis, Sistem Informasi.

Abstract

Employee performance appraisal is one that must be considered by a company in order to support employee performance evaluation and business processes that occur within the company. The process of identifying and evaluating the level of HR excellence can be obtained through a performance appraisal process. One of them is in a company engaged in the financial planning service industry, PT. My finances, which are still guided by manual Self Appraisal assessment for complete the performance appraisal process. This is the background of the author so that a business process-based employee performance appraisal design is made to make performance appraisals more

effective and efficient. This research is a descriptive qualitative research that provides an overview of the company's internal conditions and describes the design of an employee performance appraisal system in accordance with the current performance appraisal process. The data validity technique used is triangulation technique to test credibility. In designing a business process-based performance appraisal system, there are three main processes, namely the input stage, the process stage and the output stage. The result of this research is the design of an employee performance appraisal system based on a business process that is objective, effective, efficient and avoids repetition of work. So that the HRD team can focus on maximizing the design of training programs for the development of my Financial HR in order to advance and support the company's growth.

Keywords: *Performance Appraisal, Performance Management, Business Processes, Information Systems*

Diserahkan: 20-07-2023;

Diterima: 05-08-2023;

Diterbitkan: 20-08-2023

PENDAHULUAN

Hasil survei Katadata.co.id (2021) memaparkan 7 dari 10 orang Indonesia memangkas pengeluaran selama pandemic. Siyamtoa dan Saputra (2020) memberikan kesimpulan pandemi covid-19 sangat memukul keuangan keluarga masyarakat menengah bawah. Penurunan penghasilan masyarakat saat ini menyebabkan terjadinya kondisi yang mengharuskan mereka mengurangi item pengeluaran (sandang, rekreasi, olahraga) sampai harus mencari penghasilan tambahan. Dari data tersebut kita dapat melihat bahwa industri jasa perencanaan dan konsultasi keuangan pribadi dan keluarga tentu dibutuhkan oleh masyarakat untuk menghadapi keadaan finansial saat ini.

Finansialku merupakan perusahaan yang berfokus pada konsultasi perencanaan keuangan pribadi dan keluarga, yang relevan dengan kebutuhan masyarakat saat ini. Finansialku sudah berdiri sejak tahun 2013, perkembangan dan pertumbuhan perusahaan yang signifikan dan tentu selalu berinovasi untuk dapat menjadi solusi dan membantu masyarakat untuk merencanakan tujuan keuangan pribadi dan keluarga merupakan salah satu tujuan perusahaan. Untuk merealisasikannya, peran dan kontribusi karyawan menjadi faktor kunci perusahaan.

Peranan dan kontribusi karyawan dalam perusahaan bisa diukur dengan seberapa besar pencapaian kinerja mereka dalam satu periode. Finansialku menggunakan metode penilaian *Self-Appraisal* sebagai bentuk penilaian kinerja dengan harapan karyawan mengetahui kelebihan dan kekurangan mereka. Menurut Chusminah dan Haryati (2019), prinsip pengukuran kinerja yakni:

1. Semua aktivitas pekerjaan yang signifikan harus terukur
2. Kegiatan pekerjaan yang tidak terukur atau tidak ternilai, tidak dapat dikelola karena tidak terdapat informasi/data yang bersifat objektif.
3. Kegiatan pekerjaan yang tak terukur sebaiknya diminimalisir

4. Hasil kinerja yang diinginkan harus dipatenkan untuk seluruh kerja yang diukur
5. Hasil keluaran menyediakan dasar untuk penetapan akuntabilitas hasil
6. Mendefinisikan kinerja dalam artian hasil kerja semacam apa yang diinginkan adalah cara manajer dan pengawas untuk membuat penugasan kerja dari mereka menjadi operasional
7. Pelaporan kinerja dan tahap analisis variansi harus dilakukan secara berkala
8. Pelaporan berkala memungkinkan adanya tindakan pengecekan dan validasi yang segera dan tepat waktu
9. Tindakan pengecekan dan validasi yang tepat waktu begitu dibutuhkan untuk manajemen kendali yang efektif

Penilaian kinerja karyawan dengan metode *Self-Appraisal* yang digunakan oleh Finansialku memiliki kekurangan diantaranya membutuhkan waktu yang cukup lama dalam pengumpulan dan pengolahan data yaitu 2 minggu dan hasil data yang diperoleh cukup banyak sedangkan pegawai dibidang *Human Resource Development* (HRD) terbatas. Selain itu, divisi HRD juga sering mengalami kendala ketika menunggu penilaian dari kepala divisi dikarenakan para kepala divisi sering terlambat memberi penilaian. Alasannya, para kepala divisi sering kewalahan karena tanggung jawab yang mereka pegang.

Pandemic covid-19 saat ini juga menjadi kendala bagi perusahaan, dikarenakan seluruh SDM diharuskan melakukan sistem kerja dari rumah atau *Work from Home* (WFH). Sistem kerja dari rumah menghambat divisi HRD dalam melakukan penilaian pekerjaan bagi karyawannya karena perusahaan tidak dapat mengontrol, mengawasi dan memberikan penilaian kinerja secara. Selain mengalami kendala ketika melakukan penilaian kinerja karyawan, divisi HRD juga merasa sulit jika ingin melakukan koordinasi antar divisi. Maka perlu perancangan sistem agar dapat menunjang keefektifan kerja karyawan meskipun kerja dari rumah.

Untuk menunjang sebuah perusahaan agar dapat bersaing dengan unggul yaitu dengan memaksimalkan kinerja SDM yang ada. Langkah yang efektif yang dapat dilakukan yaitu membuat rancangan penilaian kinerja karyawan berbasis proses bisnis. Proses bisnis yang terdapat pada Finansialku terdiri dari serangkaian kegiatan yang mendefinisikan fungsi bisnis dalam perusahaan. Hingga saat ini, Finansialku hanya berpedoman pada sebuah SOP dibentuk pada tahun 2020 dalam melaksanakan rangkaian kegiatan perusahaan. SOP tersebut kemudian akan dijabarkan kedalam rangkaian kegiatan secara manual. Belum terdapat sebuah pemodelan proses bisnis yang dirancang dengan kompleksitas yang tinggi sebagai penunjang kegiatan. Penilaian kinerja SDM yang dilakukan tanpa basis proses bisnis yang baku dapat menimbulkan masalah seperti penilaian yang tidak akurat, pengulangan pekerjaan, dominasi unsur subyektivitas, dan berbagai risiko kinerja individu karyawan. Selain itu, dengan memanfaatkan sistem penilaian berbasis proses bisnis untuk penilaian kinerja karyawan, pihak HRD yang bertanggung jawab mengelola SDM bisa lebih fokus untuk merancang pelatihan dan pengembangan berdasarkan data yang sudah diolah oleh sistem yang ada

tanpa harus terkendala karena situasi pandemic yang tidak dapat diprediksi waktu berakhirnya.

Penilaian kinerja SDM yang baik membutuhkan sistem informasi yang handal sehingga menjamin penilaian kinerja bersifat obyektif, efektif, dan efisien. Sistem informasi tersebut dapat dibangun jika Finansialku memiliki rancangan proses bisnis untuk penilaian kinerja karayawannya. Untuk mendukung hal tersebut, maka penelitian ini dilakukan dengan judul “Rancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Proses Bisnis; Studi Kasus pada Finansialku”.

TINJAUAN PUSTAKA

Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fahmi (2016) menerangkan bahwa Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah rentetan kegiatan organisasi yang mengarah pada pengembangan, mempertahankan dan menarik tenaga kerja yang efektif. Hasibuan (dalam Bintoro, 2017) MSDM merupakan perpaduan antara seni dan ilmu dalam mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien sehingga membantu proses terwujudnya tujuan perusahaan dan elemen perusahaan lainnya. Sedangkan menurut Simamora (dalam Bintoro, 2017), MSDM merupakan kegiatan pemanfaatan, penilaian, pengembangan dan pemberian jasa dan pengelolaan individu dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Manajemen Kinerja

Menurut Sandhi & Satria (2020) kinerja merupakan sebuah hasil dari proses pekerjaan yang ditemukan dan dapat diukur secara kualitas dan kuantitas dalam pelaksanaan beban kerja kepada karyawan dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut Simanjuntak (Sandhi & Satria, 2020), kinerja dipengaruhi 3 faktor yaitu:

- 1) Faktor Individu, yaitu factor yang datang dari diri seseorang dalam melakukan sesuatu dengan ahli dan terampil dibidang pekerjaannya.
- 2) Faktor dukungan organisasi, yaitu factor yang datang dari tempat individu/karyawan bekerja yang berupa dukungan dalam pelaksanaan pekerjaan..
- 3) Faktor dukungan manajemen, kinerja karyawan/individu yang dipengaruhi berdasarkan kemampuan pemimpin dalam hal membangun kerja sama, sistem kerja, pengembangan kompetensi hingga pemberian motivasi kerja kepada karyawan.

Penilaian Kinerja

Menurut Nelly & Adam (dalam Surya, 2019) penilaian kinerja pegawai yaitu serangkaian metode untuk menghitung efisiensi dan efektifitas dalam sebuah rangkaian tindakan pekerjaan di perusahaan.

Menurut Chusminah dan Haryati (2019), prinsip pengukuran kinerja yaitu:

1. Semua aktivitas pekerjaan yang signifikan harus terukur
2. Kegiatan pekerjaan yang tidak terukur atau tidak ternilai, tidak dapat dikelola karena tidak terdapat informasi/data yang bersifat objektif.
3. Kegiatan pekerjaan yang tak terukur sebaiknya diminimalisir

4. Hasil kinerja yang diinginkan harus dipatenkan untuk seluruh kerja yang diukur
5. Hasil keluaran menyediakan dasar untuk penetapan akuntabilitas hasil
6. Mendefinisikan kinerja dalam artian hasil kerja semacam apa yang diinginkan adalah cara manajer dan pengawas untuk membuat penugasan kerja dari mereka menjadi operasional
7. Pelaporan kinerja dan tahap analisis variansi harus dilakukan secara berkala
8. Pelaporan berkala memungkinkan adanya tindakan pengecekan dan validasi yang segera dan tepat waktu
9. Tindakan pengecekan dan validasi yang tepat waktu begitu dibutuhkan untuk manajemen kendali yang efektif

Sistem Informasi

Menurut Satzinger, Jackson, dan Burd (2012) Sistem informasi merupakan sekumpulan komponen yang memiliki fungsi untuk proses pengumpulan, pengolahan, penyimpanan, dan penyediaan informasi dalam bisnis.

Menurut Aprilia (2020) pengelompokan sistem informasi berdasarkan kegunaannya untuk tingkatan manajemen dibagi berdasarkan berikut:

Table 1 Jenis sistem Informasi berdasarkan fungsi pada tingkatan manajemen

Jenis Sistem Informasi	Fungsi	Tingkatan Manajemen
<i>Transaction Processing Sistem (TPS)</i>	Sistem yang melakukan pencatatan dan penyimpanan data secara berkala yang terkait dengan unit usaha	Manajemen yang melakukan control atau pengawasan (Contoh: <i>Supervisor</i>)
<i>Management Information Sistem (MIS)</i>	Sistem yang melakukan pengolahan data dan membuat rangkuman data sehingga terbentuk menjadi sebuah informasi yang berbentuk laporan	<i>Middle Management</i>
<i>Decision Support Sistem (DSS)</i>	Sistem yang focus utamanya terdapat pada pemecahan masalah berdasarkan hasil analisa data dan informasi laporan pada <i>database</i> yang berguna untuk pengambilan keputusan	<i>Middle management</i> dan <i>Senior Management</i>
<i>Executive Support Sistem (ESS)</i>	Sistem yang memberikan bantuan untuk memberikan perencanaan strategi jangka panjang berdasarkan prediksi	<i>Senior management</i>

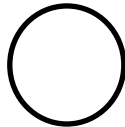


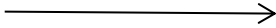


Sistem Informasi Penilaian Kinerja

Sistem informasi didefinisikan sebagai komponen yang saling bertaut guna mengumpulkan atau mengambil, memproses, menyimpan, dan mendistribusikan seluruh informasi yang ada untuk mendukung proses pengambilan keputusan dan pengendalian dalam suatu organisasi (Partin & Monahan, 1985). Selanjutnya, penilaian kinerja merupakan sebuah set matrik yang digunakan untuk menghitung efisiensi dan efektifitas dalam suatu rangkaian tindakan (Nelly and Adam Mahmudi, 2015). Dengan demikian, sistem informasi penilaian kinerja bisa didefinisikan sebagai komponen yang saling terkait untuk pengumpulan, proses, penyimpanan, distribusi dan pengambilan keputusan serta pengendalian dalam organisasi untuk menghitung efisiensi dan efektifitas karyawan dalam perusahaan.

Business Process Modeling and Notation (BPMN)

Menurut Jeston & Nelis dalam Aprilia (2020) BPMN adalah suatu notasi standard yang berbentuk ikon atau gambar dalam permodelan bisnis. BPMN bukan sekedar membantu perusahaan dalam penjabaran proses yang terjadi tetapi juga membantu proses integrasi teknologi.

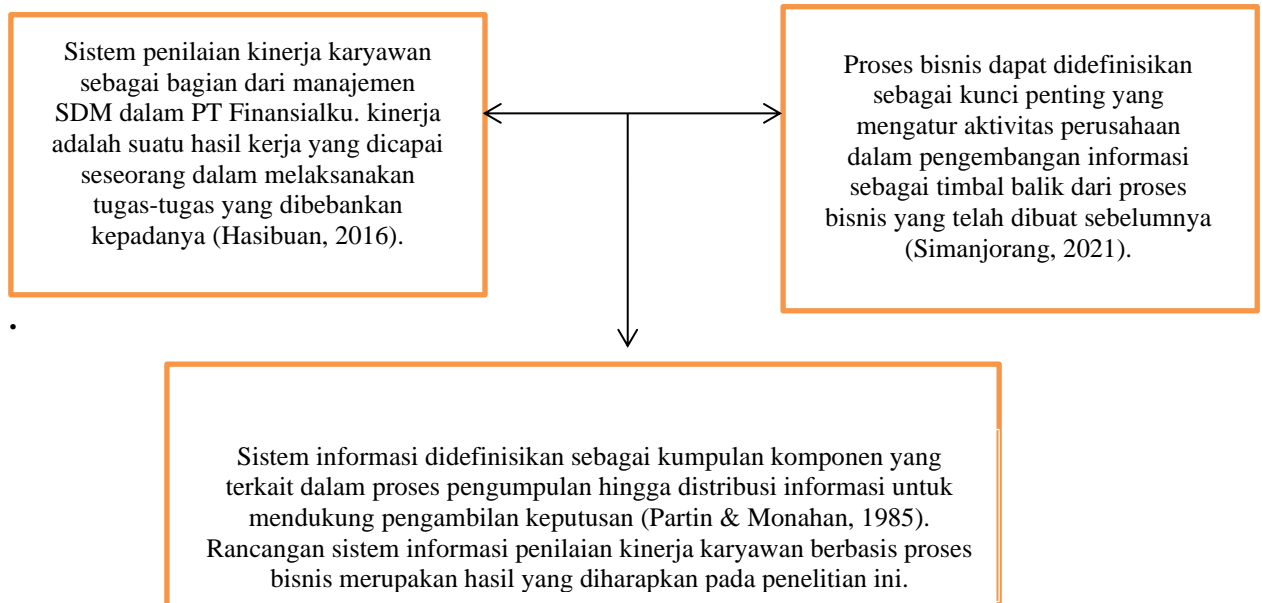
Table 2. Elemen dan Notasi BPMN

Elemen	Deskripsi	Notasi
<i>Event</i>	<i>Event</i> mendefinisikan aktivitas yang berlangsung dalam sebuah proses yang memperlihatkan mulainya sebuah proses, <i>intermediate</i> , dan berakhirnya proses	
<i>Activity</i>	<i>Activity</i> mendefinisikan aktivitas yang terlaksana dan dilakukan di dalam proses yang ada	
<i>Gateway</i>	<i>Gateway</i> mendefinisikan alur proses yang bercabang berdasarkan situasi tertentu	
<i>Sequence Flow</i>	<i>Sequence Flow</i> mendefinisikan alur berjalannya sebuah proses kegiatan	
<i>Pool</i>	<i>Pool</i> merupakan representasi grafis dari partisipan yang ada atau actor yang terdapat dalam proses	
<i>Lane</i>	<i>Lane</i> merupakan representasi grafis dari sebuah sub-partisipan yang terdapat dalam sebuah proses.	

Sumber: Jurnal Aprilia (2020)

Kerangka konseptual

Adapun kerangka konseptual dari penelitian ini yaitu:



Gambar 1. Kerangka konseptual

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, penulis menggunakan paradigma kualitatif deskriptif. Penelitian ini juga dikhususkan untuk memberikan jawaban yang lebih spesifik dan dikhususkan pada satu objek penelitian yaitu bagaimana rancangan penilaian kinerja pegawai berbasis proses bisnis untuk PT Finansialku agar penilaian yang dilakukan lebih efektif dan efisien.

Unit analisis penelitian merupakan patokan yang menjadi batasan-batasan dalam penelitian ini agar fokus terhadap penelitian menjadi jelas dan terhindar dari penarikan kesimpulan yang bersifat bias. Adapun unit analisis pada perancangan sistem penilaian kinerja karyawan yaitu:

Table 3. Unit Analisis Penelitian

	Unit Analisis	Keterangan
Rancangan Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Proses Bisnis Pada Masa Pandemi Covid-19; Kasus Pada PT Solusi Finansialku	Input	Melakukan penginputan struktur organisasi perusahaan, periode penilaian, skala penilaian, daftar materi dan parameter penilaian kinerja karyawan yaitu administratif, strategi dan kepribadian yang dilakukan oleh divisi HRD.
	Process	Proses <i>maintenance data</i> dan proses penilaian kinerja karyawan.
	Output	Laporan penilaian kinerja keseluruhan, laporan penilaian kinerja individu, laporan penilaian kinerja divisi, rekap hasil penilaian tertinggi dan terendah, rekap bagian yang melakukan penilaian dan informasi kesenjangan nilai antar divisi.

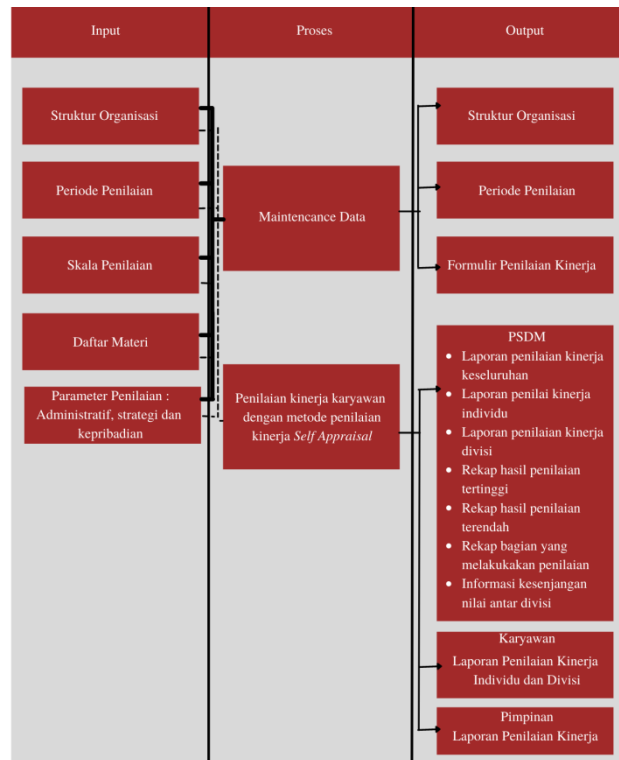
Pengumpulan data dan penentuan informan penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* yaitu teknik *nonprobability sampling* yang mana dalam pemilihan dan pengambilan sampel, mempertimbangkan beberapa aspek dan hal terlebih dahulu sebelum masuk pada tahap penentuan sampel tersebut (Sugiyono, 2013). Karena teknik yang digunakan adalah teknik *purposive sampling*, maka peneliti telah menentukan beberapa informan yang mampu mendukung penelitian ini. Adapun informan tersebut yaitu:

Table 4 Informan Penelitian

No	Nama	Jabatan
1.	F.A Dimas Anggiadi	<i>Head of HR, Legal & Compliance</i>
2.	Harris Darmawan	Direktur <i>operating officer</i>
3.	Riana P. Andita	Staff <i>Human Resources</i> Finansialku

HASIL DAN PEMBAHASAN

Rancangan system penilaian kinerja pegawai berfokus pada proses penilaian kinerja yang dibuat lebih akurat, efisien, menghindari pengulangan pekerjaan, unsur subyektivitas, dan berbagai risiko penilaian kinerja individu dan tim pada Finansialku. Adapun proses utama dari rancangan sistem penilaian kinerja karyawan yaitu:



Gambar 1. Proses Utama Rancangan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan

Pada gambar diatas, terdapat penjelasan terhadap setiap komponen dari sistem yang akan dirancang untuk penilaian kinerja karyawan, yaitu:

1. Input

Proses yang menjadi langkah awal dalam perancangan sistem penilaian kinerja karyawan di Finansialku. Proses input dalam rancangan sistem penilaian kinerja karyawan akan menggunakan jenis sistem informasi TPS yang akan menunjang dalam pencatatan dan penyimpanan data secara rutin. Pada proses ini terdapat beberapa data utama yang harus dimasukkan sebagai pondasi dalam melakukan penilaian kinerja karyawan, yaitu:

1) Struktur organisasi

Struktur organisasi dimasukkan sebagai landasan utama pemetaan jabatan, tanggung jawab, identitas dan identifikasi *jobdesk* di Finansialku. Dengan memasukkan struktur organisasi pada sistem penilaian kinerja karyawan tentu membantu dalam pengisian data pribadi karyawan dan data divisi tertentu pada tahap awal.

2) Periode penilaian

Penilaian kinerja karyawan pada perusahaan tentunya memiliki jangka waktu tertentu. Misalnya saja pada Finansialku, periode penilaian kinerja karyawan dilakukan sekali dalam setahun. Dengan memasukkan periode penilaian pada sistem, akan membantu dalam mengidentifikasi kapan waktu penilaian dilakukan serta berapa lama tenggat waktu maksimal bagi seluruh karyawan untuk mengisi penilaian kinerja tersebut. Selain itu, karena Finansialku saat ini melakukan penilaian hanya sekali dalam setahun, maka diharapkan dengan penerapan sistem penilaian kinerja

karyawan berbasis proses bisnis ini, Finansialku dapat melakukan penilaian kinerja karyawan sekurang-kurangnya 2-3 kali dalam satu tahun sehingga tim HRD dapat segera menindaki kondisi atau kebutuhan karyawan yang barangkali memerlukan pelatihan untuk perkembangan mereka demi kemajuan dan pertumbuhan perusahaan.

3) Skala penilaian

Skala penilaian memberikan tolak ukur secara kuantitatif bagi seluruh elemen perusahaan dalam memberi penilaian kinerja karyawan. Adapun acuan penilaian kinerja karyawan dalam bentuk kuantitatif yaitu:

Table 5. Skala Penilaian Kinerja Karyawan

Kategori	Tingkatan
5	Sangat Memuaskan
4	Memuaskan
3	Baik
2	Rata-rata
1	Dibawah rata-rata

Sumber: Studi dokumen perusahaan

4) Daftar Materi

Daftar materi merupakan segala bentuk target pencapaian tiap posisi/jabatan yang dapat diukur sesuai dengan target jobdesk nya masing-masing dan berpengaruh secara langsung dengan profit perusahaan. Daftar materi ini mencantumkan target awal dan juga hasil yang telah dicapai oleh individu dan tim/divisi. Misalnya saja absensi karyawan, target penjualan, target kerjasama perusahaan, target konsultasi dan bookplan yang tercapai, target media partner yang diajak kerjasama, dan sebagainya.

5) Parameter penilaian

Parameter penilaian sebagai tolak ukur relative dalam mengklasifikasikan penilaian kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Finansialku memiliki 3 parameter penilaian kinerja karyawan yaitu administrative, strategi dan kepribadian karyawan. Dari parameter tersebut akan dijabarkan masing-masing indikator penilaian kinerja karyawan yang menjadi poin penilaian pada individu maupun tim pada Finansialku.

2. Proses

Proses yang terdapat dalam sistem penilaian kinerja karyawan ini terbagi dua yaitu proses *maintenance data* dan proses penilaian kinerja karyawan dengan metode *self appraisal*. Proses *maintenance data* akan dilakukan sepenuhnya oleh tim HRD Finansialku untuk memasukkan data primer perusahaan yang berkaitan dengan penilaian kinerja karyawan. Selanjutnya, proses penilaian kinerja karyawan yang akan dilakukan oleh seluruh elemen karyawan Finansialku sesuai dengan indikator penilaian yang ada beserta hasil kerja nyata selama satu periode

kebelakang. Kedua proses tersebut akan ditunjang oleh sistem informasi MIS. Karena metode penilaian kinerja yang digunakan yaitu metode *self appraisal*, maka daftar materi akan ditampilkan untuk para penilai agar memiliki tolak ukur dan gambaran ketika ingin memberi penilaian.

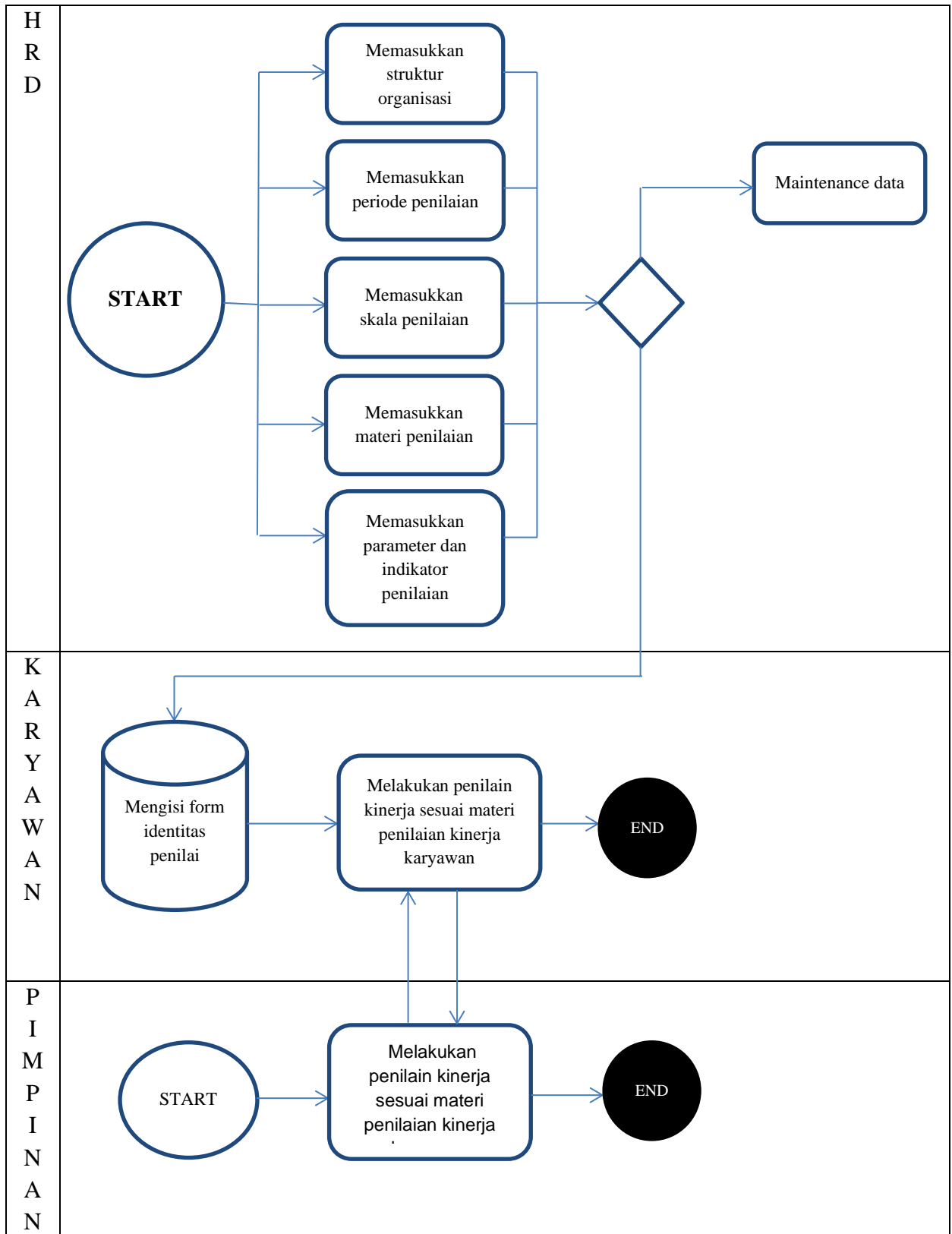
3. Output

Output yang dihasilkan dari sistem penilaian kinerja karyawan ini tentunya berupa hasil kinerja karyawan selama satu periode berdasarkan indikator pencapaian yang telah mereka dapatkan. Proses untuk menghasilkan hasil akhir akan ditunjang oleh sistem informasi DSS yang berfokus dalam pengolahan data dan merangkum data menjadi informasi yang berbentuk laporan.

Para penilai yang telah memberikan penilaian akan dilihat status penilaiannya oleh tim HRD. Proses pengolahan data akan ditunjang dengan sistem informasi DSS dalam sistem penilaian kinerja. Ketika seluruh SDM telah memberikan penilaian, maka hasil rekapitan penilaian akan muncul dalam bentuk laporan dan bisa dianalisis oleh tim HRD. Adapun laporan yang akan menjadi output dari sistem ini yaitu laporan kinerja untuk seluruh karyawan, laporan kinerja yang dibagi berdasarkan divisi masing-masing serta laporan kinerja individu. Dari laporan tersebut, sistem akan menggunakan jenis sistem informasi ESS untuk memberikan hasil prediksi/perkiraan/rekomendasi mengenai strategi yang tepat untuk indikator penilaian yang harus difokuskan pengembangannya, divisi mana yang perlu perhatian khusus, membantu perusahaan menentukan keputusan yang berkaitan dengan kinerja organisasi, kinerja tiap bagian/divisi dan kinerja individu.

Rancangan sistem penilaian kinerja

Setelah mendefinisikan proses utama yang akan berlangsung pada sistem penilaian kinerja, selanjutnya membuat rancangan sistem penilaian kinerja menggunakan BPMN agar lebih mudah dipahami. Rancangan sistem penilaian kinerja ini akan memberikan gambaran mengenai tahapan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan di Finansialku. Adapun tahapan proses sistem penilaian kinerja karyawan Finansialku yaitu:



Gambar 2. Tahapan Proses Sistem Penilaian Kinerja Karyawan

Berdasarkan gambar diatas, maka alur dalam proses penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tim HRD memasukkan data utama yaitu struktur organisasi, periode penilaian, skala penilaian, materi penilaian, parameter hingga indikator penilaian beserta formulir yang akan diisi oleh seluruh karyawan perusahaan kedalam database sistem penilaian kinerja karyawan.
 2. Sistem akan memproses data yang selanjutnya akan menjadi tolak ukur dan elemen yang digunakan sebagai penyimpanan database perusahaan dan juga sebagai form penilaian kinerja pegawai
 3. Sebelum melakukan penilaian, penilai harus mengisi form identitas terlebih dahulu.
 4. Selanjutnya penilai memberikan penilaian berdasarkan materi yang ada.
- Penilaian kinerja karyawan diukur berdasarkan skala penilaian yang telah ditentukan sebagai berikut:

Table 6. Skala Penilaian Kinerja Karyawan

Kategori	Tingkatan
5	Sangat Memuaskan
4	Memuaskan
3	Baik
2	Rata-rata
1	Dibawah rata-rata

Sumber: Studi dokumentasi perusahaan

Dengan indikator penilaian yaitu:

1) Indikator penilaian general

- a. Disipil
- b. Tanggung jawab
- c. Kepatuhan
- d. Kejujuran
- e. Ketelitian
- f. Ketepatan waktu
- g. Kerjasama
- h. Perencanaan
- i. Berpikir analitis
- j. Memecahkan masalah dan pengambilan keputusan
- k. Kreatif dan inovatif
- l. Orientasi tujuan
- m. Inisiatif
- n. Motivasi diri
- o. Kecerdasan emosional
- p. Sikap
- q. Kemampuan adaptasi
- r. Ketahanan
- s. Pembelajar aktif

2) Indikator penilaian kepala divisi/manajer

- a. Kepemimpinan
- b. Kemampuan delegasi
- c. Manajemen manusia
- d. Kemampuan komunikasi
- e. Pendengar aktif
- f. Kemampuan mentoring

Untuk memudahkan pengisian data, maka komponen formulir identitas yang terdapat pada sistem adalah sebagai berikut:

1. Nama lengkap penilai
2. Divisi asal penilai
3. Posisi/jabatan penilai
4. Nomor identitas karyawan

Setelah mengisi form identitas dan mendapatkan akses untuk mengisi penilaian kinerja, penilai boleh langsung menyelesaikan proses penilaian berdasarkan materi yang ada pada sistem. Form identitas ini juga yang akan menjadi akses pengaman untuk perusahaan agar terhindar dari oknum yang ingin melakukan pencurian data.

Laporan penilaian kinerja pegawai Finansialku

Laporan penilaian kinerja pegawai Finansialku merupakan output dari rangkaian proses yang dijalankan dari awal hingga akhir. Laporan penilaian kinerja akan didistribusikan kepada pihak yang bersangkutan sesuai dengan porsinya masing-masing. Sistem akan memproses dan mengakumulasi terlebih dahulu hasil keseluruhan dari penilaian karyawan dalam satu periode. Adapun bentuk laporan yang akan dihasilkan yaitu:

1. Laporan penilaian kinerja keseluruhan

Laporan penilaian kinerja keseluruhan merupakan hasil rata-rata dari total penilaian tim/divisi dan individu pada perusahaan. Laporan penilaian ini juga sekaligus melampirkan indikator pencapaian yang berhasil dan belum berhasil dalam satu periode. Laporan penilaian akan berbentuk grafik batang dan juga table, hal ini bertujuan agar memudahkan pihak sumber daya manusia dalam perusahaan ketika membaca hasil dari kinerja mereka dalam satu periode. Laporan ini hanya bisa diakses oleh tim HRD serta jajaran pimpinan saja. Adapun karyawan/staff lainnya hanya akan disampaikan secara langsung ketika rapat akhir tahun dilaksanakan.

2. Laporan kinerja tim/divisi

Laporan kinerja tim/divisi merupakan akumulasi dari total penilaian untuk divisi tertentu saja. Laporan penilaian ini dapat menjadi evaluasi untuk kerjasama tim berikutnya. Hasil laporan kinerja tim/divisi hanya dapat diakses oleh tim yang bersangkutan, anggota/tim yang tidak berasal dari tim yang bersangkutan tidak dapat mengakses laporan kinerja tersebut.

3. Laporan kinerja individu

Laporan kinerja individu merupakan akumulasi penilaian orang lain untuk individu tersebut. Laporan kinerja individu tentunya menjadi bahan

evaluasi untuk diri sendiri agar kedepannya bisa lebih baik. Laporan kinerja individu hanya dapat diakses oleh tim HRD, pimpinan yang bersangkutan dan pimpinan perusahaan.

4. Rekapitulasi hasil penilaian tertinggi

Rekapitulasi hasil penilaian tertinggi merupakan skor yang didapatkan dari penilaian kinerja yang dilakukan oleh orang lain dan berdasarkan indikator pencapaian yang diraih dalam satu periode. Rekapitulasi hasil penilaian akan memunculkan nama karyawan yang mendapatkan skor tertinggi secara berurutan sesuai dengan kinerja mereka. Rekapitulasi ini hanya dapat diakses oleh tim HRD yang akan dilaporkan kepada pimpinan yang bersangkutan untuk didiskusikan mengenai penghargaan yang akan diberikan sebagai pujian sekeligus menjadi teladan bagi karyawan lainnya.

5. Rekapitulasi hasil penilaian terendah

Rekapitulasi hasil penilaian terendah merupakan skor yang diperoleh dari penilaian kinerja oleh orang lain dan berdasarkan indikator pencapaian yang diraih dalam satu periode. Rekapitulasi ini hanya dapat diakses oleh tim HRD yang akan dilaporkan kepada pimpinan yang bersangkutan untuk didiskusikan hasil kerjanya. Selanjutnya, tim HRD beserta pimpinan bisa menjadikannya sebagai bahan evaluasi dan mengajak pihak yang bersangkutan untuk berbicara mengenai penyebab dan kendala yang mengakibatkan kerjanya mendapat nilai yang rendah dibandingkan rekan kerja lainnya.

6. Rekapitulasi bagian yang melakukan penilaian

Rekapitulasi bagian yang melakukan penilaian merupakan rekaman penilaian dilakukan oleh individu yang satu ke individu lainnya. Rekapitulasi ini hanya dapat diakses oleh tim HRD. Rekapitulasi bagian yang melakukan penilaian akan menjadi bahan analisis tim HRD. Hal yang dianalisis oleh tim HRD yaitu bagaimana individu memberi penilaian kepada rekan kerjanya, apakah ada yang bersifat “sangat sempurna” secara terus menerus, atukah ada yang memberi penilaian “sangat kurang” secara terus menerus. Tentunya penilaian seperti ini akan menjadi tanda tanya bagi tim HRD, apakah penilai memberikan penilaian yang sesuai dengan daftar materi yang ada atau hanya sekedar mengisi form penilaian kinerja yang ada.

7. Informasi kesenjangan nilai antar divisi

Informasi kesenjangan nilai antar divisi merupakan selisih perolehan rata-rata nilai kinerja tim yang satu dan tim yang lainnya. Jika terdapat kesenjangan yang sangat jauh, tentu tim HRD akan akan mengajak pimpinan tim/divisi untuk berbicara, barangkali tim/divisi tersebut memiliki kendala atau kesulitan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Informasi ini juga hanya dapat diakses oleh tim HRD.

PEMBAHASAN

Rancangan sistem penilaian kinerja karyawan berbasis proses bisnis untuk Finansialku merupakan rancangan yang ditujukan untuk memberikan penilaian kinerja yang bersifat objektif, efisien dan tentunya lebih efektif dibandingkan dengan metode penilaian yang digunakan sebelumnya. Jika dibandingkan dengan metode penilaian kinerja yang dilakukan secara manual oleh Finansialku sebelumnya membutuhkan waktu 2 minggu mulai dari proses penginputan data, proses pengolahan data hingga menghasilkan laporan kinerja pegawai, maka rancangan sistem penilaian kinerja ini akan memangkas waktu pengerjaan hingga 50% lebih singkat karena telah ditetapkan sejak awal data-data sekunder untuk penilaian, proses pengolahan data langsung dilakukan oleh sistem informasi di tiap prosesnya dan output dari penilaian pun akan langsung dimunculkan dan bisa dianalisis segera oleh divisi HRD dan pihak yang bersangkutan lainnya untuk menjadi bahan evaluasi. Selain itu, dengan menggunakan sistem penilaian kinerja berbasis proses bisnis, tentu akan memunculkan data dengan mudah sesuai dengan kebutuhan dan keperluan tim HRD, misalnya saja dari data penilaian kinerja yang ada, bisa menjadi acuan dan pedoman bagi tim HRD dan pimpinan perusahaan dalam pengambilan keputusan terkait mutasi, promosi, hingga pemberhentian pekerjaan. Jika menggunakan metode penilaian kinerja secara manual, tim HRD dan perusahaan akan mencari arsip database dari awal dengan hati-hati, lalu mengulas materi penilaian satu persatu dan sebagainya, sehingga menimbulkan efek pengerjaan berulang.

Rancangan sistem penilaian kinerja karyawan berbasis proses bisnis ini juga menggunakan *Business Process Modeling and Notation (BPMN)* sebagai notasi yang akan menggambarkan rancangan sistem penilaian kinerja karyawan agar mudah dibaca dan juga mudah dipahami untuk seluruh proses bisnis yang tertera. Didukung dengan jenis sistem informasi TPS, MIS, dan DSS untuk menjalankan sistem penilaian kinerja karyawan yang akan digunakan nantinya.

Dilihat dari segi pemanfaatan SDM yang ada, dengan menggunakan sistem penilaian kinerja karyawan berbasis proses bisnis tentu bisa memangkas waktu pengerjaan tim HRD untuk melakukan penilaian kinerja. Sehingga, tim HRD dapat melakukan tugas lain yang berfokus pada perancangan pengembangan dan pelatihan SDM Finansialku, sehingga dapat terwujud SDM yang lebih unggul untuk perusahaan yang akan membawa dampak positif dalam pertumbuhan dan kemajuan perusahaan Finansialku.

Pandemic covid-19 yang saat ini terjadi di tengah-tengah masyarakat, bukan hanya di Indonesia saja, tetapi diseluruh dunia menjadi penghambat keefektifan kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dikutip dari jurnal Setiawan dan Fitrianto (2021) bahwa sistem WFH memberikan hasil yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada masa pandemic saat ini. Karyawan merasa kurangnya kebebasan dan keefektifan dengan penerapan WFH. Dari data tersebut kita bisa lihat bahwa dibutuhkan sebuah sistem yang dapat membuat masyarakat tetap produktif namun beban kerja yang berkurang

tetapi hasilnya lebih efektif dan efisien dibandingkan menggunakan metode manual. Maka dari itu, sistem penilaian kinerja pegawai berbasis proses bisnis ini menjadi solusi yang tepat untuk digunakan Finansialku. Alasannya, dengan menggunakan sistem penilaian kinerja berbasis proses bisnis, meskipun perusahaan menerapkan sistem WFH secara berkepanjangan, mengingat kondisi pandemic yang tidak dapat diprediksi, karyawan tetap dapat mengerjakan pekerjaannya dengan data yang terintegrasi, akses yang mudah, pengolahan data yang lebih akurat, dan tentunya menghindari pengulangan pekerjaan.

Benefit untuk perusahaan yaitu lebih efektif dan efisien dalam menjalankan proses penilaian kinerja karyawan sehingga focus tim HRD pada perancangan kegiatan pelatihan dan pengembangan SDM bisa lebih banyak yang tentunya akan mendukung pertumbuhan dan perkembangan perusahaan berdasarkan SDM yang unggul. Rancangan sistem penilaian kinerja ini juga sudah bisa memberikan ramalan atau prediksi melalui sistem ESS terkait pengambilan keputusan dan penetapan strategi yang berkaitan dengan kinerja organisasi seperti pelatihan yang sesuai, daftar nama yang perlu diberi pelatihan khusus dan jenis pelatihan yang sesuai dan berkaitan dengan indikator penilaian yang masih kurang, kandidat yang bisa mendapatkan promosi hingga mutasi sehingga beban kerja divisi HRD yang berkaitan dengan penilaian kinerja karyawan bisa teratasi hingga tahap perencanaan dan pengambilan keputusan akhir.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dari rancangan sistem penilaian kinerja karyawan pada Finansialku, dapat ditarik kesimpulan:

- 1) Kondisi finansial masyarakat saat ini cenderung tidak stabil dikarenakan adanya pandemic covid-19, sehingga perusahaan konsultasi dan perencanaan keuangan memiliki peran untuk membantu masyarakat menghadapi kondisi seperti ini. Maka dari itu, dibutuhkan SDM yang unggul dan kompeten untuk perusahaan Finansialku agar dapat bersaing di dalam industri perusahaan jasa dan keuangan sekaligus dapat memberikan pelayanan yang maksimal untuk klien Finansialku. Untuk mendukung hal tersebut, perusahaan melakukan penilaian kinerja karyawan untuk menjadi bahan evaluasi karyawan. Dengan adanya rancangan sistem penilaian kinerja karyawan berbasis proses bisnis, maka perusahaan akan lebih mudah dalam melakukan penilaian kinerja karyawan dan penilaian kinerja karyawan yang semula dilakukan hanya sekali dalam setahun, dapat dilakukan 2-3 kali dalam setahun agar SDM bisa dievaluasi berkala dan lebih maksimal tetapi dengan sistem yang lebih efisien dan efektif.
- 2) Rancangan sistem penilaian kinerja karyawan Finansialku dibentuk untuk penilaian kinerja yang bersifat objektif, efektif, efisien serta menghindari pengulangan pekerjaan. Sehingga tim HRD dapat berfokus pada pemaksimalan rancangan program pelatihan untuk pengembangan SDM Finansialku guna memajukan dan mendukung pertumbuhan perusahaan. Tentunya, kegiatan pengambilan keputusan terkait pelatihan yang tepat atau kebutuhan yang dapat menunjang SDM perusahaan akan

didapatkan dengan mudah dengan sistem penilaian kinerja karyawan berbasis proses bisnis yang ada.

- 3) Rancangan sistem penilaian kinerja karyawan berbasis proses bisnis akan diolah berdasarkan data yang dibutuhkan yaitu data struktur organisasi, periode penilaian, skala penilaian, daftar materi, dan data parameter dan indikator penilaian. Kemudian data tersebut akan diolah untuk data penyimpanan perusahaan dan juga data penilaian kinerja karyawan hingga menjadi laporan penilaian kinerja karyawan, laporan penilaian kinerja individu, laporan penilaian kinerja tim/divisi, rekap hasil penilaian tertinggi dan terendah, rekap bagian yang melakukan penilaian dan informasi kesenjangan nilai.

Berdasarkan hal tersebut, dibutuhkan ketelitian dan keakuratan dalam pengisian data ditahap awal. Hal ini dilakukan untuk meminimalisir *human error*, sehingga kedepannya sistem dapat berjalan dengan baik.

Rancangan sistem penilaian kinerja karyawan ini mengedepankan efisiensi dan keefektifan dalam prosesnya. Selain itu, sistem penilaian kinerja ini menggunakan elemen dan notasi BPMN agar mudah dipahami pada saat proses pembuatannya.

BIBLIOGRAFI

- Ervina, H. R., Setyorini, N., & Sutrisno. (2020). *Financial literacy dan financial planning dampaknya terhadap ketahanan keuangan keluarga di masa pandemi covid-19*. 1–12. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24856/mem.v36i2>
- Fachrurrozi Akbar, M., Triwibisono, C., & Nugraha, F. N. (2020). *Performance appraisal design in the grand mutiara hotel housekeeping division using bars assessment model*. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/engineering/article/view/13335>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hendri, M. I. (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), 1208–1234. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0174>
- Marhamah, & Effiyaldi. (2020). *Analisis Dan Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja PTT Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Jambi* (Vol. 5, Issue 4).
- Nurhayati, L., & Setiadi, D. (2017). Pemodelan Proses Bisnis (Studi Kasus PD. Simpati Sumedang). *Jurnal Ilmu-Ilmu Informatika Dan Manajemen*, 11(1).
- Nurhayati, S. (2019). Application of Computer-assisted Analytic Hierarchy Process Method to Evaluate Employee Performance. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 662(2). <https://doi.org/10.1088/1757-899X/662/2/022033>
- Ogohi Daniel, C. (2019). Effect of Organizational Change on Employee Job Performance. In *Asian Journal of Business and Management*. www.ajouronline.com
- Ramadhan, S., Sarkum, S., & Purnama, I. (2019). Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Berbasis Web Pada Operasi Perangkat Daerah Kantor Camat Rantau Utara Labuhanbatu. *Jurnal Teknik Komputer*, 93–96. <https://doi.org/10.31294/jtk.v4i2>
- Ridha, N. (2017). *Proses penelitian, masalah, variabel dan paradigma penelitian*. Vol.14. <http://e-jurnal.staisumatera-medan.ac.id/index.php/hikmah/article/view/18>
- Setiawan, N. S., & Fitrianto, A. R. (2021). Pengaruh Work From Home (WFH) terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi COVID-19. *EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 3(5), 3229–3242.
- Simanjorang, Hanny. (2021). *Pemodelan Proses Bisnis dan Penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Pasangkayu*.
- Sistem Informasi, M., Dinamika Bangsa, S., & Jl Jend Sudirman Thehok-Jambi, J. (2020). *Analisis Dan Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja PTT Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Jambi* (Vol. 5, Issue 4).

- Siyanto, Y., & Saputra ab Universitas Putera Batam, A. (2020). *Analisis Keuangan Keluarga di Masa Pandemi Covid 19*.
<https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/prosiding/article/view/3632>
- SM Chusminah, & Haryati R. Ati. (2019). *Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. Vol.3*. <https://doi.org/https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5203>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Oktober 2017.
- Susan, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia. Vol.9*.
- T., Ridwan, M., Widiastiwi, Y., Zaidiah, A., Ho, R., Ika, P., Isnainiyah, N., Ardilla, Y., Kraugusteeliana, E., Krisnanik, R., Yuliana, I., Putu, S., Arta, S., Ningsih, I., Permana, S., Guntoro, A. R., & Putra, T. R. (2021). *SISTEM INFORMASI MANAJEMEN*. www.penerbitwidina.com
- Taymouri, F., Rosa, M. la, Dumas, M., & Maggi, F. M. (2021). Business process variant analysis: Survey and classification. *Knowledge-Based Systems, 211*.
<https://doi.org/10.1016/j.knosys.2020.106557>
- Wahyu, D., Prabowo, S., & Karuniawati, F. (2021). *Pilar teknologi: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Teknik Rancang Bangun Sistem Informasi Kepegawaian dan Penilaian Kinerja Berbasis Web (Studi Kasus PT. XYZ)*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33319/piltek.v6i1.72>
- Zee Aprillia, Z. (2020). *Rancangan sistem informasi penilaian kinerja koordinator proyek pt atrium propugnatorum teknika*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.26593/jab.v16i1.3761.86-102>
- <http://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/03/27/survei-7-dari-10-orang-indonesia-pangkas-pengeluaran-selama-pandemi>. Diakses pada tanggal 28 September 2021

First publication right:

Jurnal Syntax Fusion: Jurnal Nasional Indonesia

This article is licensed under:

