

Analisis Sistem Terhadap Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Flypower

Bunevasius Pekelmu¹, Agus Budiyantra²

^{1,2} Program Studi Sistem Informasi, STMIK Widuri, Jakarta Selatan, Indonesia

Jl. Palmerah Barat No.353, RT.3/RW.5, Grogol Utara, Kec. Kby. Lama, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11480.

Email : 21411029@kampuswiduri.ac.id, agusbudiyantra@kampuswiduri.ac.id.

Abstract. *This research aims to analyze the effectiveness of the employee performance appraisal system at PT. Flypower, a company engaged in the production of badminton equipment since 2002 employee performance appraisal is an important component in human resource management, which involves evaluating employee contributions to achieving company goals through assessing achievements identifying strengths and weaknesses and providing feedback. This research uses a descriptive qualitative approach method. This method is used to describe phenomena related to human resource management and to understand the meaning contained in employee experiences related to the assessment system implemented data was collected through in-depth interviews participatory observation, and analysis of relevant documents, as many as 20 employees were involved as respondents to get a comprehensive perspective on the existing assessment system. The research results show that the performance appraisal system at PT. Flypower has experienced a development from a simple assessment method to a more structured system based on document analysis, in line with the implementation of the ISO 9001 standard. Transparency and regular feedback contribute positively to employee motivation. However, there are several weaknesses, such as a lack of clarity in the assessment criteria which can hinder employee understanding. This research recommends improvements in the communication of assessment criteria and the provision of understanding resources to support achievement of performance targets.*

Keywords: *Performance Appraisal, Employees, Human Resources Management Systems, Transparency.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas sistem penilaian kinerja karyawan di PT. Flypower, sebuah perusahaan yang bergerak dalam produksi perlengkapan bulutangkis sejak tahun 2002. Penilaian kinerja karyawan merupakan komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia, yang melibatkan evaluasi kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan melalui penilaian prestasi, identifikasi kekuatan dan kelemahan, serta pemberian umpan balik. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif deskriptif. Metode ini digunakan untuk mendeskripsikan fenomena yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dan untuk memahami makna yang terkandung dalam pengalaman karyawan terkait sistem penilaian yang diterapkan. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen yang relevan, sebanyak 20 karyawan dilibatkan sebagai responden untuk mendapatkan perspektif yang komprehensif mengenai sistem penilaian yang ada. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja di PT. Flypower telah mengalami perkembangan dari metode penilaian sederhana menjadi sistem yang lebih terstruktur dan berbasis analisis dokumen, sejalan dengan implementasi standar ISO 9001. Yang transparan dan adanya umpan balik berkala berkontribusi positif terhadap motivasi karyawan. Namun, terdapat beberapa kelemahan, seperti kurangnya kejelasan dalam kriteria penilaian yang dapat menghambat pemahaman karyawan. Penelitian ini merekomendasikan perbaikan dalam komunikasi kriteria penilaian dan penyediaan sumber daya yang memahami untuk mendukung pencapaian target kinerja.

Kata Kunci: Penilaian Kinerja, Karyawan, Sumber Daya Manusia, Sistem Manajemen, Transparansi.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan asset strategis yang penting bagi perusahaan, karena kinerja organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawan yang produktif dan kompeten. Pengelolaan SDM mencakup rekrutmen, pelatihan,

pengembangan karir, dan manajemen kinerja, yang semuanya bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, inovasi, dan pencapaian tujuan organisasi (Lestantyo & Indriyani, 2014). Perusahaan membutuhkan teknologi, dengan adanya perkembangan saat ini perusahaan perusahaan tidak dapat dipungkiri lagi dengan menggunakan dan memanfaatkan teknologi untuk mengukur penilaian kinerja karyawan (Sani & Wiliani, 2019). Banyak perusahaan atau organisasi hanya mengumpulkan data karyawan untuk mengolah secara optimal, data tersebut hanya digunakan untuk menilai kinerja karyawan (Sani, 2016).

Disadari betul, perusahaan membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang baik untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Pengelolaan ini mencakup berbagai kegiatan seperti pelatihan, studi banding, dan pengembangan motivasi. Dalam lingkungan yang terus berubah, sumber daya manusia harus mampu beradaptasi dan selalu berorientasi pada visi, misi, serta tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sangat penting untuk mencapai visi dan misi perusahaan secara optimal (Setiobudi, 2017).

Sistem penilaian kinerja adalah kerangka yang untuk mengevaluasi kinerja individu, tim, atau organisasi guna memastikan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Sistem ini terdiri dari prosedur rinci yang membantu perusahaan menangani transaksi berulang secara seragam dan memastikan praktik kegiatan sehari-hari berjalan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Sistem formal yang digunakan secara berkala untuk menilai prestasi kerja karyawan, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka, serta bertujuan untuk meningkatkan performa kerja karyawan dan membantu perusahaan mencapai tujuan organisasi (Topowijono, 2014).

Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan. Kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk mencapai kuantitas dan tanggung jawab yang optimal, serta ditunjang oleh perbaikan sistem kerja melalui sistem manajemen kinerja yang baik. Karyawan yang memiliki kinerja baik diharapkan dapat memaksimalkan tanggung jawab mereka karena telah dibekali dengan Pendidikan dan pelatihan yang relevan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan berkerja dan kedisiplinan, yang bertujuan meningkatkan produktivitas dan kuantitas karyawan di perusahaan (Ami Radianti et al., 2022).

Menurut (Krisnadewi & Sukma, 2013) kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana kerja. Kinerja digunakan untuk mengukur

prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok dalam suatu organisasi. Dengan adanya target, hasil kinerja organisasi maupun individu dapat diketahui.

Penilaian kinerja dilakukan untuk memahami kemampuan pegawai dalam pekerjaannya, mengidentifikasi hambatan, serta menilai keterampilan, kemampuan, pencapaian, dan pertumbuhan pegawai dalam organisasi. Hasil penilaian ini digunakan sebagai pertimbangan dalam pembinaan pegawai, seperti pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian kompensasi dan penghargaan (Habibi, 2019).

Menurut (Dwi Meutia Agustina, M.J.Dewiyani Sunarto, 2013) penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi kinerja individu, menilai kontribusi karyawan selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja memungkinkan karyawan memahami seberapa baik mereka bekerja dibandingkan dengan standar organisasi. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan benar menguntungkan karyawan, penyelia, departemen sumber daya manusia, dan organisasi dengan memastikan bahwa upaya individu berkontribusi pada fokus strategis organisasi.

Penelitian ini dilakukan di PT. Flypower, yakni sebuah perusahaan yang didirikan pada awal tahun 2002, fung permadi Bersama hariyanto arbi, yang baru mundur dari pelatnas cipayung, berniat besar untuk membuka usaha perlengkapan bulutangkis. Produk awal berupa sepatu itu ternyata mendapat sambutan positif. Selain sepatu, kemudian meluncurkan produk-produk bermain bulutangkis lain seperti kaus, celana, raket, dan peralatan penunjang lainnya. Dengan jumlah karyawan yang cukup banyak, dan beroperasi selama puluhan tahun, maka pemilihan PT. Flypower sebagai obyek penelitian dirasakan cukup pas, untuk melakukan Analisa sistem terhadap penilaian kinerja karyawan.

Rumusan masalah dari penilaian kinerja ini adalah dimana peneliti akan untuk menganalisis bagaimana sistem terhadap penilaian kinerja secara global dan parsial dilakukan di PT. Flypower. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hasil analisis sistem penilaian kinerja secara global dan parsial perusahaan di PT. Flypower. Sitem analisis penilaian kinerja ini yang berdasarkan wawancara dari semua karyawan PT. Flypower yang digunakan selama tahun 2024.

2. LANDASAN TEORI

Pengertian Analisis Sistem

Analisis adalah proses mencari dan menata secara sistematis catatan hasil observasi, wawancara, dan data lainnya untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang kasus yang diteliti dan menyajikannya sebagai temuan bagi orang lain. Proses ini meliputi persiapan pralapanan, penataan hasil temuan, penyajian temuan, dan pencarian makna yang terus menerus. Pendekatan ini sejalan dengan pendapat bogdan yang menekankan pentingnya pengaturan transkrip wawancara dan catatan lapangan untuk meningkatkan pemahaman dan menyampaikan penemuan kepada pihak lain. Aktivitas analisis sering kali melibatkan penguraian informasi yang kompleks menjadi bagian-bagian yang lebih kecil atau lebih terdefinisi untuk memungkinkan pemahaman yang lebih baik. Kesalahan dalam memilih alat analisis bisa berdampak fatal terhadap hasil penelitian, serta menyulitkan penggunaan dan penerapan hasil tersebut. Proses memeriksa secara mendetail bagian-bagian dari suatu hal untuk memahami sifat dan hubungan antar bagian tersebut. Analisis sebagai proses menguraikan suatu permasalahan atau situasi kompleks menjadi bagian-bagian yang lebih kecil dan lebih mudah dipahami, kemudian memeriksa hubungan antara bagian-bagian tersebut. Penguraian suatu informasi keuangan menjadi bagian-bagian yang lebih kecil untuk menilai kinerja suatu entitas atau organisasi. Metode yang digunakan untuk memisahkan dan memeriksa unsur-unsur dari suatu konsep atau fenomena, sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih jelas tentang konsep atau fenomena tersebut. Serangkaian proses meliputi pengumpulan data, reduksi data, display data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi dalam penelitian kualitatif. Penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan, dan sebagainya) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya (sebab-musabab, duduk perkaranya, dan sebagainya). Sistematis untuk memeriksa bukti dalam studi kasus dengan tujuan menarik kesimpulan yang valid. Oleh karena itu, pengetahuan yang baik tentang berbagai teknik analisis mutlak diperlukan bagi seorang peneliti. Hal ini tidak hanya untuk memberikan kontribusi dalam memecahkan masalah yang diteliti, tetapi juga untuk memastikan hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Rijali, 2018).

Kinerja

Salah satu catatan pentingnya kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan tidak bisa diragukan lagi. Kinerja ini tidak hanya mencerminkan efisiensi dalam menciptakan produk atau jasa, tetapi juga berdampak langsung pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Karyawan yang berkinerja buruk dapat menyebabkan kemerosotan dalam

kualitas produk dan layanan, serta menghambat kemajuan perusahaan. Kinerja merujuk pada tingkat atau hasil dari aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, tim, atau organisasi dalam mencapai tujuan atau standar tertentu. Kinerja sebagai hasil dari fungsi pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi. Menurutnya, kinerja merupakan hasil kerja yang dapat diukur dengan standar tertentu, yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan dukungan lingkungan kerja. Dalam kerangka model tugas dan peran. Ia menyatakan bahwa kinerja terdiri dari perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi, yang dapat diukur secara objektif atau subjektif. Kinerja sebagai catatan hasil yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan tertentu selama periode tertentu. Mereka juga menekankan pentingnya evaluasi kinerja untuk perbaikan dan pengembangan individu. Mereka memandang kinerja sebagai hasil dari tindakan individu yang selaras dengan tujuan organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti keterampilan, motivasi, dan lingkungan kerja secara umum, kinerja dapat dijelaskan sebagai efisiensi, efektivitas, atau produktivitas dari upaya yang dilakukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Sebaliknya, karyawan yang rajin dan inovatif mendorong perusahaan untuk maju dengan cara memberikan produk dan layanan yang lebih baik kepada konsumen. Untuk meningkatkan kualitas produk dan layanan, banyak perusahaan menerapkan berbagai program seperti *total quality management (tqm)* dan standar iso. Program-program ini mengharuskan karyawan untuk mengikuti pelatihan dan menerapkannya dalam pekerjaan mereka. Dengan demikian, perusahaan dapat menghasilkan produk baru yang berkualitas tinggi dengan harga yang terjangkau, khususnya produk-produk yang banyak dibutuhkan oleh masyarakat Indonesia (Setiobudi, 2017).

Penilaian kinerja

Menurut (Setiobudi, 2017) penilaian kinerja adalah proses evaluasi yang sistematis untuk mengukur kemampuan, pencapaian, dan kontribusi seseorang dalam konteks pekerjaannya. Tujuan utama dari penilaian kinerja adalah untuk menilai sejauh mana individu telah mencapai tujuan kerja mereka dan bagaimana mereka menyumbangkan nilai tambah bagi organisasi. Proses ini penting dalam manajemen sumber daya manusia dan pengembangan organisasi karena dapat memberikan informasi yang berharga untuk mengambil keputusan terkait dengan penghargaan, pengembangan karir, pelatihan, atau perbaikan kinerja. Kinerja organisasi yang baik mencerminkan kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan yang baik dipengaruhi oleh standar manajerial, pengetahuan dan keterampilan, komitmen, dan penilaian kinerja. Penilaian kinerja (*performance appraisal/pa*) adalah sistem formal yang digunakan secara berkala

untuk menilai prestasi kerja karyawan, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka, serta meningkatkan performa kerja. Penilaian kinerja melibatkan interaksi formal antara bawahan dan atasan melalui wawancara periodik untuk meninjau dan membahas kinerja, dengan fokus pada perbaikan dan pengembangan keterampilan. Bahwa penilaian kinerja yang efektif harus memperhatikan relevansi, sensitivitas, reliabilitas, acceptability, dan praktikalitas. Penilaian kinerja adalah proses untuk mengevaluasi pencapaian individu atau tim dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuannya adalah untuk mengukur sejauh mana seseorang atau kelompok telah berhasil memenuhi tanggung jawab mereka dan memberikan kontribusi terhadap organisasi atau proyek tertentu. Penilaian kinerja dilakukan secara rutin di banyak organisasi untuk membantu manajer dalam mengambil keputusan terkait promosi, pengembangan karir, penghargaan, atau dalam beberapa kasus, peningkatan kinerja atau pelatihan yang diperlukan.

Analisa Sistem

Analisis sistem yang sedang berjalan pada PT. Flypower adalah proses evaluasi terhadap sistem informasi, infrastruktur teknologi, dan komponen lainnya yang sedang digunakan dalam operasi sehari-hari perusahaan. Tujuan dari analisis sistem yang sedang berjalan adalah untuk memahami bagaimana sistem tersebut beroperasi saat ini, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, mengidentifikasi kebutuhan dan masalah, serta merancang solusi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas sistem tersebut. Serta menemukan potensi perbaikan atau pengembangan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan efisiensi perusahaan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Pendekatan ini mengacu pada suatu metode penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik itu fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia. Dalam konteks penelitian ini, pendekatan kualitatif digunakan untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan, yang tidak hanya melibatkan pengamatan terhadap fenomena tetapi juga menggali perspektif dan pengalaman individu atau kelompok terkait (Fajar & Sani, 2023). Proses penelitian kualitatif melibatkan langkah-langkah penting seperti pengajuan pertanyaan-pertanyaan yang relevan, pengumpulan data spesifik dari partisipan melalui wawancara, observasi, atau studi dokumentasi, serta analisis data secara induktif (Sani et al., 2022) Analisis dimulai dari tema-tema khusus yang muncul dari data menuju tema-

tema umum, dan menafsir makna dari data yang terkumpul. Tiga unsur utama yang menonjol dalam penelitian kualitatif adalah:

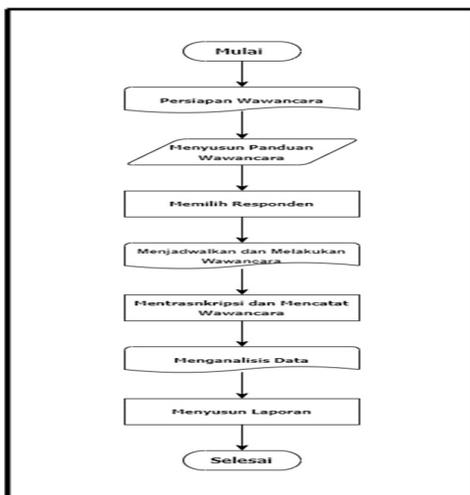
1. Data dan sumber data: melibatkan pengumpulan data kualitatif dari partisipan melalui berbagai teknik seperti wawancara mendalam, observasi partisipatif, atau analisis dokumen yang relevan.
2. Prosedur analisis dan interpretasi: proses analisis dimulai dengan mengidentifikasi tema-tema khusus dari data yang terkumpulkan, kemudian mengembangkan tema-tema umum yang menggambarkan fenomena yang diamati. Interpretasi dilakukan untuk memahami makna dari data tersebut secara mendalam.
3. Laporan tertulis dan lisan: hasil dari penelitian ini disampaikan melalui laporan yang bisa berbentuk tulisan atau presentasi lisan, dengan struktur yang sesuai dengan kerangka penelitian yang digunakan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses penilaian kinerja di PT. Flypower, adalah proses evaluasi yang bertujuan untuk mengukur hasil kerja, perilaku, kemampuan, dan potensi pegawai dalam suatu periode tertentu. Sejak tahun 2024, sistem penilaian kinerja karyawan yang efektif mendukung tercapainya etos kerja dan perilaku SDM yang berfokus pada pencapaian kinerja perusahaan. Kendala yang dihadapi pegawai dalam mencapai target sering disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan dan kurangnya pemahaman tentang target organisasi. Sedangkan Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kegiatan wawancara mendalam, observasi partisipatif dan analisis dokumen kepada karyawan PT. Flypower. Berikut adalah proses pengumpulan data dari 20 responden:

Flowchart Diagram kegiatan Wawancara Mendalam

Flowchart diagram wawancara mendalam merupakan representasi visual dari langkah-langkah dalam proses wawancara kualitatif. Wawancara ini melibatkan pertanyaan terstruktur dan dialog mendalam dengan responden untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang suatu topik. Flowchart ini menggambarkan alur kegiatan wawancara untuk mengumpulkan pandangan karyawan mengenai sistem penilaian kinerja di PT. Flypower.



Gambar 1. Flowchart Diagram Kegiatan Wawancara Mendalam

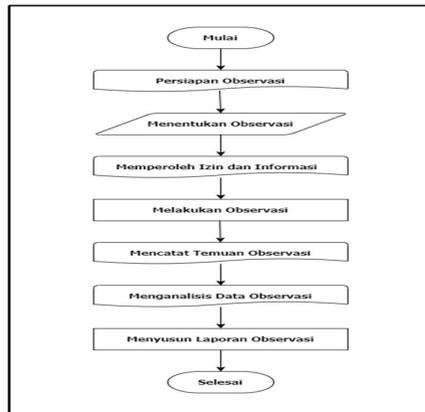
Sumber: (Bunevasius Pekelmus, 2024)

Adapun penjelasan terkait masing-masing poin yang ditampilkan pada flowchart diagram kegiatan wawancara mendalam, yakni sebagai berikut:

1. Persiapan wawancara
Melakukan persiapan awal seperti mendefinisikan tujuan wawancara dan mempersiapkan peralatan yang diperlukan.
2. Menyusun panduan wawancara
Mengembangkan daftar pertanyaan wawancara yang mencakup aspek-aspek penting dari sistem penilaian kinerja.
3. Memilih responden
Memilih karyawan dari berbagai departemen dan jabatan untuk diwawancarai.
4. Menjadwalkan dan melakukan wawancara
Mengatur jadwal wawancara dan melakukan wawancara dengan responden. Pastikan wawancara dilakukan dalam suasana yang nyaman dan terbuka.
5. Mentranskripsi dan mencatat wawancara
Mentranskripsi hasil rekaman wawancara ke dalam bentuk teks dan mencatat poin-poin penting yang diungkapkan oleh responden.
6. Menganalisis data
Menganalisis data transkripsi untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari jawaban responden.
7. Menyusun laporan
Menulis laporan penelitian berdasarkan temuan dari wawancara, termasuk pendahuluan, metodologi, hasil, dan rekomendasi.

Flowchart Diagram Kegiatan Observasi Partisipatif

Flowchart diagram kegiatan observasi partisipatif adalah representasi grafis dari langkah-langkah yang terlibat dalam melakukan observasi partisipatif. Observasi partisipatif adalah metode penelitian di mana peneliti secara aktif terlibat dalam situasi atau konteks yang diamati. Berikut adalah flowchart diagram yang menggambarkan alur kegiatan observasi partisipatif untuk memahami sistem penilaian kinerja di PT. Flypower.



Gambar 2. Flowchart Diagram Kegiatan Observasi Partisipatif

Sumber: (Bunevasius Pekelmus, 2024)

Adapun penjelasan terkait masing-masing poin yang ditampilkan pada flowchart diagram kegiatan observasi partisipatif, yakni sebagai berikut:

1. Persiapan observasi
Melakukan persiapan awal seperti menentukan tujuan observasi, mempersiapkan peralatan yang diperlukan, dan menyiapkan lembar observasi.
2. Menentukan observasi
Menetapkan aspek-aspek spesifik dari proses penilaian kinerja yang akan diamati, seperti interaksi antara atasan dan karyawan, cara penyampaian feedback, dan pemahaman karyawan terhadap kriteria penilaian.
3. Memperoleh izin dan informasi
Memperoleh izin dari manajemen dan karyawan untuk melakukan observasi. Mengumpulkan informasi dasar tentang proses dan jadwal penilaian kinerja.
4. Melakukan observasi
Mengamati langsung proses penilaian kinerja sesuai dengan focus yang telah ditentukan. Mencatat semua temuan secara rinci dan objektif.
5. Mencatat temuan observasi
Mencatat temuan observasi pada lembar observasi yang telah disiapkan, termasuk deskripsi situasi interaksi yang diamati, dan reaksi karyawan.

6. Menganalisis data observasi

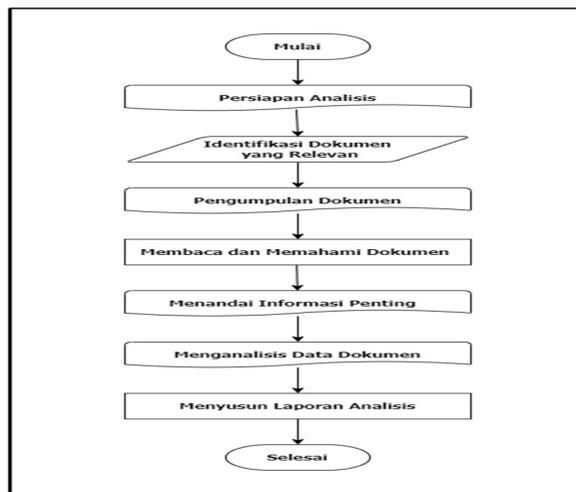
Menganalisis data yang diperoleh dari observasi untuk mengidentifikasi pola, tema utama, dan kesenjangan antara teori dan praktik.

7. Menyusun laporan observasi

Menulis laporan yang mencakup hasil observasi, analisis data, dan rekomendasi berdasarkan temuan observasi. Laporan ini akan menjadi bagian dari laporan penelitian keseluruhan.

Flowchart Diagram kegiatan Analisis Dokumen

Flowchart diagram kegiatan analisis dokumen adalah representasi grafis dari langkah-langkah atau proses yang terlibat dalam melakukan analisis dokumen. Flowchart ini membantu untuk memvisualisasikan urutan aktivitas secara sistematis. Flowchart sangat berguna dalam memahami, mendokumentasikan, dan mengomunikasikan proses dalam berbagai bidang seperti pengembangan perangkat lunak, manajemen proyek, dan analisis sistem. Berikut adalah flowchart diagram yang menggambarkan alur kegiatan analisis dokumen untuk memahami sistem penilaian kinerja di PT. Flypower.



Gambar 3. Flowchart Diagram Kegiatan Analisis Dokumen

Sumber: (Bunevasius Pekelmus, 2024)

Adapun penjelasan terkait masing-masing poin yang ditampilkan pada flowchart diagram kegiatan analisis dokumen yakni sebagai berikut:

1. Persiapan analisis

Melakukan persiapan awal seperti menentukan tujuan analisis dokumen dan mempersiapkan alat bantu seperti lembar kerja atau software analisis.

2. Identifikasi dokumen yang relevan

Mengidentifikasi dokumen internal yang relevan untuk analisis, seperti kebijakan penilaian kinerja, laporan hasil penilaian, dan panduan penilaian.

3. Pengumpulan dokumen

Mengumpulkan semua dokumen yang telah diidentifikasi dari berbagai sumber di dalam perusahaan.

4. Membaca dan memahami dokumen

Membaca dokumen dengan cermat untuk memahami isi dan konteksnya. Ini termasuk memahami prosedur kriteria penilaian dan hasil evaluasi yang terdokumentasi.

5. Menandai informasi penting

Menandai atau menyoroti informasi penting yang relevan dengan tujuan analisis, seperti kebijakan utama, indikator kinerja, dan hasil evaluasi.

6. Menganalisis data dokumen

Menganalisis data yang diperoleh dari dokumen untuk mengidentifikasi pola, kesenjangan, dan inkonsistensi dalam sistem penilaian kinerja.

7. Menyusun laporan analisis

Menulis laporan yang mencakup hasil analisis dokumen, termasuk temuan utama, interpretasi data, dan rekomendasi untuk perbaikan sistem penilaian kinerja.

Wawancara Mendalam

Melakukan wawancara dengan karyawan untuk mendapat pandangan mereka mengenai sistem penilaian kinerja. Berikut adalah contoh table catatan wawancara yg digunakan untuk mencatat jawaban setiap responden:

Tabel 1. Wawancara Penelitian

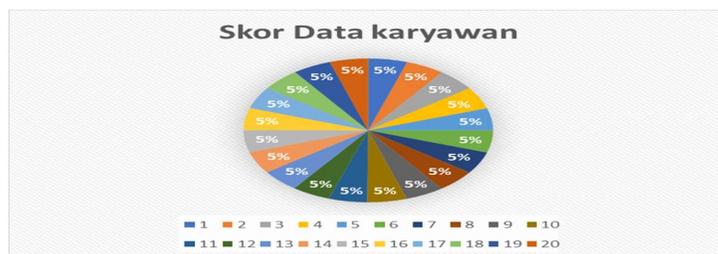
No	Pertanyaan	Jawaban Responden
1	Bisakah anda menjelaskan bagaimana sistem penilaian kinerja di PT. Flypower bekerja	Sistem penilaian kinerja dilakukan melalui evaluasi bulanan yang melibatkan penilaian atasan langsung, serta rekan kerja. Setiap karyawan dievaluasi berdasarkan pencapaian target, kerjasama tim, dan inovasi yang mereka bawa.
2	Bagaimana anda pertama kali diperkenalkan dengan sistem ini	Saya diperkenalkan dengan sistem ini melalui sesi orientasi saat pertama kali bergabung, serta melalui pelatihan internal.
3	Apa saja kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja anda	Kriteria meliputi pencapaian target produksi, efisiensi kerja, kontribusi terhadap tim, dan inovasi dalam proses kerja.
4	Bagaimana penilaian kinerja anda lakukan	Penilaian kinerja saya lakukan melalui evaluasi bulanan oleh atasan langsung, serta feedback dari rekan kerja dan hasil kerja yang terukur.

5	Bagaimana pengalaman anda dengan sistem penilaian kinerja sejauh ini	Pengalaman saya cukup positif, meskipun ada beberapa area yang menurut saya bisa diperbaiki, seperti kejelasan dalam berapa kriteria penilaian.
6	Apakah anda merasa penilaian kinerja, anda mencerminkan usaha dan hasil kerja anda	Ya, sebagian besar penilaian mencerminkan usaha dan hasil kerja saya, meskipun terkadang ada beberapa aspek yang kurang diperhitungkan.
7	Apa anda merasa bahwa sistem penilaian kinerja ini adil dan objektif	Saya merasa sistem ini cukup adil dan objektif karena berdasarkan data kinerja yang konkret, tetapi ada ruang untuk lebih memperjelas beberapa kriteria.
8	Pernahkah anda merasa penilaian kinerja anda dipengaruhi oleh factor-faktor yang tidak terkait dengan pekerjaan anda	Tidak, sejauh ini saya merasa penilaian kinerja saya cukup obyektif dan tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor non-kerja.
9	Bagaimana anda menerima feedback tentang hasil penilaian kinerja snds	Feedback diberikan secara langsung oleh atasan setiap bulan dalam bentuk pertemuan evaluasi, di mana kami membahas hasil penilaian dan area yang perlu ditingkatkan.
10	Seberapa bermanfaat feedback tersebut bagi anda dalam meningkatkan kinerja anda	Feedback tersebut sangat bermanfaat karena memberikan arahan yang jelas tentang apa yang harus diperbaiki dan bagaimana saya bisa meningkatkan kinerja saya lebih lanjut.
11	Bagaimana sistem penilaian kinerja ini mempengaruhi motivasi kerja anda	Sistem ini memotivasikan saya untuk berkerja lebih keras karena memberikan penghargaan yang jelas terhadap pencapaian dan usaha yang dilakukan.
12	Apakah anda merasa sistem ini membantu anda dalam meningkatkan produktivitas. Jika ya, bagaimana caranya.	Ya, sistem ini membantu saya untuk berkerja lebih fokus pada pencapaian target dan terus mencari cara inovatif untuk meningkatkan efisiensi kerja.
13	Apakah anda merasa mendapat dukungan yang cukup dari manajemen untuk mencapai kriteria penilaian kinerja.	Saya merasa didukung, namun terkadang sumber daya yang tersedia kurang mencukupi untuk mencapai berapa target yang ditetapkan.
14	Menurut anda, apa kelebihan dari sistem penilaian kinerja ini.	Kelebihannya adalah transparansi dalam penilaian dan adanya feedback berkala yang membantu karyawan untuk terus memperbaiki kinerja mereka.
15	Apa kekurangan atau kelemahan yang anda rasakan dalam sistem ini.	Kadang-kadang kriteria penilaian kurang jelas dan perlu lebih banyak penjelasan agar semua karyawan memahami standar yang diharapkan.

16	Apa yang anda pikir bisa dilakukan untuk memperbaiki sistem penilaian kinerja di PT. Flypower.	Saya pikir perlu ada lebih banyak pelatihan untuk atasan dalam memberikan feedback yang konstruktif dan memperjelaskan kriteria penilaian.
17	Bagaimana sistem penilaian kinerja ini membantu dalam pengembangan karir anda.	Sistem ini membantu dalam pengembangan karir saya dengan memberikan feedback yang jelas dan area pengembangan yang spesifik, yang dapat saya fokuskan untuk peningkatan lebih lanjut.
18	Apakah ada elemen tertentu dari sistem penilaian yang ingin anda ubah atau hilangkan.	Saya ingin mengubah cara feedback diberikan, dengan lebih fokus pada diskusi dua arah daripada sekader evaluasi satu arah.
19	Adakah hal lain yang ingin anda sampaikan mengenai sistem penilaian kinerja yang belum kami bahas.	Tidak ada tambahan, saya sudah menyampaikan semua hal penting yang saya rasakan.
20	Apakah ada contoh spesifik dari pengalaman anda yang dapat membantu kami memahami sistem penilaian kinerja lebih baik.	Ada, misalnya ketika target produksi tercapai lebih cepat dari jadwal, saya merasa evaluasi saya sangat positif dan membantu saya mendapatkan promosi.

Sumber: (Bunevasius Pekelmus, 2024)

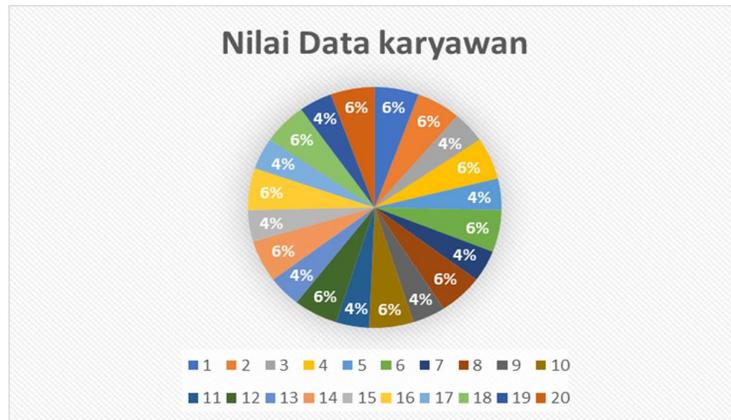
Berdasarkan wawancara pertanyaan yang telah dibagikan melalui angket yang dibagikan ke 20 karyawan di PT. Flypower, sebagai berikut:



Gambar 4. Grafik Skor Data karyawan

Sumber: (Bunevasius Pekelmus, 2024)

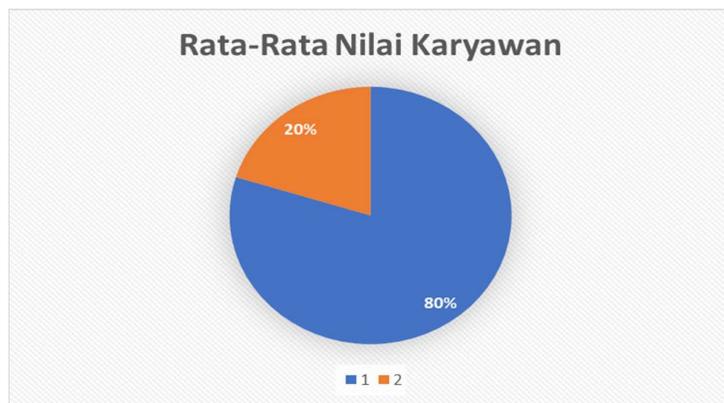
Gambar 4 diatas menunjukkan bahwa 20 responden memiliki skor rata-rata 5% dari 20 pertanyaan



Gambar 5. Grafik Nilai Data Karyawan

Sumber: (Bunevasius Pekelmus, 2024)

Gambar 5 diatas menunjukkan bahwa 20 responden memiliki nilai 4% berjumlah 9 dan 6% berjumlah 11 dari 20 pertanyaan.



Gambar 6. Grafik Rata-Rata Nilai Karyawan

Sumber: (Bunevasius Pekelmus, 2024)

Gambar 6 diatas menunjukkan bahwa 20 responden memiliki nilai 20% dan 80% dari 20 pertanyaan.



Gambar 7. Grafik Nilai Kinerja Karyawan

Sumber: (Bunevasius Pekelmus, 2024)

Gambar 7 diatas menunjukkan dari data yang diberikan, kita dapat melihat bahwa dataset 1 memiliki nilai minimum 70 dan maksimum 72, dengan standar deviasi yang

sangat kecil (0.523148364) dan variansi yang rendah (0.273684211). Ini menunjukkan bahwa data dalam dataset 1 sangat seragam dan tidak bervariasi banyak. Sebaliknya, dataset 2 memiliki nilai minimum 15 dan maksimum 20, dengan standar deviasi yang jauh lebih tinggi (2.552088928) dan variansi yang lebih besar (6.513157895). Hal ini menunjukkan bahwa data dalam dataset 2 memiliki variansi yang lebih besar dan nilai-nilainya lebih besar.

Observasi Partisipatif

Mengamati proses penilaian kinerja untuk memahami bagaimana sistem tersebut diterapkan dan dipersepsikan oleh karyawan. Untuk menyusun laporan hasil observasi partisipatif mengenai sistem penilaian kinerja di PT. Flypower. Tabel ini mencakup kolom untuk mencatat berbagai aspek yang diamati selama observasi.

Tabel 2. Observasi Partisipatif Rekapitulasi jawaban 20 Karyawan

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah penilaian kinerja dilakukan setiap bulan oleh atasan langsung karyawan.	18	2
2	Apakah kriteria penilaian meliputi pencapaian target kerjasama tim, dan inovasi.	20	0
3	Apakah interaksi formal selama proses penilaian berlangsung lancar.	17	3
4	Apakah sebagian besar karyawan menerima hasil penilaian dengan baik.	15	5
5	Apakah feedback diberikan secara langsung oleh atasan setelah penilaian bulanan.	18	2
6	Apakah kebanyakan karyawan merasa feedback bermanfaat.	16	4
7	Apakah karyawan yang merasa penilaian adil cenderung lebih termotivasi dan produktif.	19	1
8	Apakah ada berapa karyawan yang merasa perlu ada pelatihan tambahan untuk memenuhi kriteria penilaian.	14	6
9	Apakah berapa karyawan merasa penilaian tidak selalu objektif dan dipengaruhi oleh faktor-faktor pribadi.	13	7
10	Apakah proses penilaian dirasa kurang transparan oleh beberapa karyawan.	12	8

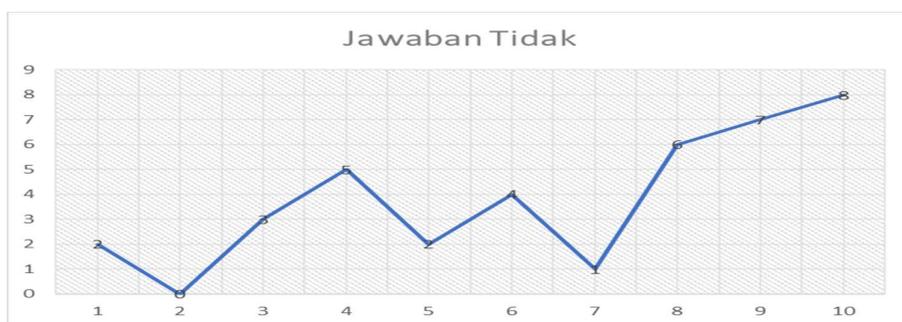
Sumber: (Bunevasius Pekelmus, 2024)



Gambar 8. Grafik Jawaban Ya

Sumber: (Bunevasius Pekelmus, 2024)

Berdasarkan pada gambar tersebut diatas, dapat dilihat bahwa karyawan di PT. Flypower yang memberi jawaban ya dengan total keseluruhan 162.



Gambar 9. Grafik Jawaban Tidak

Sumber: (Bunevasius Pekelmus, 2024)

Berdasarkan pada gambar tersebut diatas, dapat dilihat bahwa karyawan di PT. Flypower yang memberi jawaban tidak dengan total keseluruhan 38.

Proses penilaian: Sebagian besar karyawan (90%) setuju bahwa penilaian kinerja dilakukan setiap bulan oleh atasan langsung. Kriteria penilaian: Semua karyawan (100%) setuju bahwa kriteria penilaian mencakup pencapaian target, kerja sama tim, dan inovasi. Interaksi: 85% karyawan merasa interaksi formal selama proses penilaian berlangsung lancar, sementara 15% tidak setuju. Reaksi terhadap hasil penilaian: 75% karyawan menerima hasil penilaian dengan baik, namun 25% merasa tidak puas. Feedback: sebagian besar (90%) karyawan menerima feedback secara langsung setelah penilaian bulanan. Penerima feedback: 80% merasa feedback bermanfaat, namun 20% merasa penyampaian perlu diperbaiki. Motivasi karyawan: Hampir semua karyawan (95%) merasa termotivasi dan lebih produktif jika penilaian dianggap adil. Pelatihan dan pengembangan: 70% merasa perlu pelatihan tambahan untuk memenuhi kriteria penilaian. Keadilan dan objektivitas penilaian: 65% merasa penilaian tidak selalu objektif

dan dipengaruhi faktor pribadi. Transparansi proses penilaian: 60% merasa proses penilaian kurang transparan.

Analisis Dokumen

Memnganalisis dokumen internal seperti kebijakan penilaian kinerja, laporan hasil penilaian dan panduan penilaian.

Tabel 3. Analisis Dokumen Sistem Penilaian Kinerja

No	Aspek Dianalisis	Deskripsi Temuan	Kelemahan Yang Ditemukan	Rekomendasi Perbaikan
1	Kebijakan penilaian kinerja	Kebijakan menetapkan tujuan, kriteria dan proses penilaian yang harus diikuti oleh atasan.	Kesenjangan tertulis dan pelaksanaan dilapangan.	Sosialisasi dan pelatihan kebijakan secara berkala untuk atasan.
2	Kriteria penilaian	Kriteria meliputi pencapaian target, kerjasama tim, dan inovasi.	Kriteria dianggap kurang spesifik dan tidak relevan bagi semua kaeyawan.	Perbaiki kriteria agar lebih spesifik dan relevan dengan pekerjaan.
3	Laporan hasil penilaian	Laporan berisi skor penilaian umpan balik dari atasan, dan rekomendasi pengembangan	Inkonsistensi dalam pemberian skor dan umpan balik.	Standarisasi laporan hasil penilaian dan evaluasi rutin.
4	Panduan penilaian	Panduan memberikan langkah-langkah untuk penilaian dan cara memberikan umpan balik.	Berapa atasan tidak mengikuti panduan secara konsisten	Pelatihan untuk atasan tentang penggunaan panduan penilaian.
5	Formulir penilaian	Formulir digunakan untuk mencatat skor penilaian dan umpan balik.	Kurangnya ruang untuk umpan balik yang lebih rinci.	Revisi formulir untuk menyediakan lebih banyak ruang umpan balik.
6	Transparansi proses penilaian	Proses penilaian tidak sepenuhnya transparan bagi Karyawan.	Karyawan merasa tidak tahu bagaimana penilaian dilakukan.	Penjelasan proses penilaian secara terbuka dan terperinci.
7	Objektivitas Penilaian	Penilaian tidak selalu objektif dan dipengaruhi oleh pribadi.	Karyawan merasa penilaian tidak adil.	Implementasi penilaian 360 derajat untuk meningkatkan objektivitas.
8	Umpan balik	Umpan balik diberikan langsung setelah penilaian bulanan.	Umpan balik tidak selalu spesifik dan bermanfaat.	Pelatihan atasan dalam memberikan umpan balik yang konstruktif.

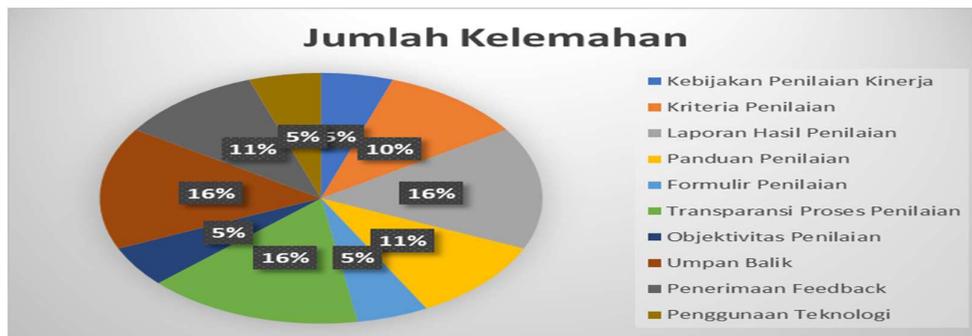
9	Penerima Feedback	Karyawan merasa feedback bermanfaat, namun penyampaian perlu diperbaiki.	Kurangnya pelatihan dalam penyampaian feedback.	Pelatihan penyampaian feedback untuk atasan.
10	Pengguna Teknologi	Belum ada sistem digital untuk penilaian kinerja.	Proses manual rentan terhadap kesalahan dan inkonsistensi.	Implementasi sistem penilaian kinerja digital.

Sumber: (Bunevasius Pekelmus, 2024)

Tabel 4. Hasil Analisis Dokumen Sistem Penilaian Kinerja

No	Aspek Yang Dianalisis	Jumlah Kelemahan
1	Kebijakan penilaian kinerja	1
2	Kriteria penilaian	2
3	Laporan hasil penilaian	3
4	Panduan penilaian	2
5	Formulir penilaian	1
6	Transparansi proses penilaian	3
7	Objektivitas penilaian	1
8	Umpan balik	3
9	Penerima Feedback	2
10	Penggunaan teknologi	1

Sumber: (Bunevasius Pekelmus, 2024)



Gambar 10. Grafik Jumlah Kelemahan

Sumber: (Bunevasius Pekelmus, 2024)

Berdasarkan pada gambar tersebut diatas, terdapat berapa kelemahan dalam penilaian kinerja karyawan di PT. Flypower dari 1-3 penilaian memiliki nilai berapa persen mulai dari paling bawah 5% sampai tertinggi 16%.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Sistem Penilaian kinerja karyawan di PT. Flypower terus mengalami perubahan menuju ke arah perbaikan. Jika sebelumnya menggunakan form penilaian sederhana, sekarang sudah menggunakan sistem penilaian kinerja melalui sistem analisis dokumen dengan mengacu pada implementasi pelaksanaan iso 9001. Analisis dokumen dilakukan setiap sebulan sekali yang dikelola oleh departemen hrd, yang kemudian penilaian satu tahun disatukan untuk mendapatkan rasio atau rata-rata penilaian kinerja karyawan di PT. Flypower dari semua karyawan yang ada.

6. DAFTAR REFERENSI

- Ami Radianti, Azizah Rahmah, Gita Aulyia Utami, & Zainarti, Z. (2022). Analisis sistem penilaian kinerja karyawan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara. *Journal of Management and Creative Business*, 1(1), 35–44. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v1i1.478>
- Dwi Meutia Agustina, & Sunarto, M. J. D. (2013). Sistem informasi penilaian kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Surabaya. *Jurnal Sistem Informasi*, 2(2).
- Fajar, S., & Sani, A. (2023). Analisa dan pengembangan sistem informasi pengolahan data customer terhadap pembelian mobil menggunakan metode waterfall (Studi kasus: E-Commerce Blibli.com). *Kohesi: Jurnal Sains dan Teknologi*, 1(8), 51–60.
- Habibi, C. (2019). Sistem informasi penilaian kinerja pegawai. In *Search*, 18(1), 151–160. <https://doi.org/10.37278/insearch.v18i1.146>
- Krisnadewi, K. A., & Sukma, N. P. (2013). Penilaian kinerja berbasis balanced scorecard. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 2(58), 497–515. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/view/7070>
- Lestantyo, E., & Indriyani, R. (2014). Analisis sistem penilaian kinerja pada PT. Surya Plastindo. *Jurnal Agora*, 2(2), 1–7.
- Sani, A. (2016). Analisa penjualan retail dengan metode association rule untuk pengambilan keputusan strategis perusahaan: Studi kasus PT. XYZ. *Infotech*, 2(September), 34–50. https://www.researchgate.net/profile/Asrul-Sani/publication/327680554_ANALISA_PENJUALAN_RETAIL_DENGAN_METODE_ASSOCIATION_RULE_UNTUK_PENGAMBILAN_KEPUTUSAN_STRATEGIS_PERUSAHAAN_Studi_Kasus_PT_XYZ/links/5b9e8660299bf13e60373b02/ANALISA-PENJUALAN-RETAIL-DENGAN-METODE-ASSOCIATION-RULE-UNTUK-PENGAMBILAN-KEPUTUSAN-STRATEGIS-PERUSAHAAN-Studi-Kasus-PT-XYZ
- Sani, A., & Wiliani, N. (2019). Faktor kesiapan dan adopsi teknologi informasi dalam konteks teknologi serta lingkungan pada UMKM di Jakarta. *JITK (Jurnal Ilmu*

Pengetahuan dan Teknologi Komputer), 5(1), 49–56.
<https://doi.org/10.33480/jitk.v5i1.616>

- Sani, A., Aisyah, S., Rachmawati, M., P, D., & Wiliani, N. (2022). Analysis of decision support systems for candidate selection scholarship recipients using TOPSIS method. <https://doi.org/10.4108/eai.16-4-2022.2320136>
- Setiobudi, E. (2017). Analisis sistem penilaian kinerja karyawan: Studi pada PT. Tridharma Kencana. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 170. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1768>
- Topowijono, W. K. W. M. D. A. (2014). Analisis sistem dan prosedur penjualan dan penerimaan kas dalam upaya meningkatkan pengendalian intern perusahaan (Studi kasus pada PT Anugerah Cendrawasih Sakti Motor Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 12(1), 1–9. [http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=190105&val=6468&title=ANALISIS SISTEM DAN PROSEDUR PENJUALAN DAN PENERIMAAN KAS DALAM UPAYA MENINGKATKAN PENGENDALIAN INTERN PERUSAHAAN Studi Kasus Pada PT Anugerah Cendrawasih Sakti Motor Malang](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=190105&val=6468&title=ANALISIS%20SISTEM%20DAN%20PROSEDUR%20PENJUALAN%20DAN%20PENERIMAAN%20KAS%20DALAM%20UPAYA%20MENINGKATKAN%20PENGENDALIAN%20INTERN%20PERUSAHAAN%20Studi%20Kasus%20Pada%20PT%20Anugerah%20Cendrawasih%20Sakti%20Motor%20Malang)