

Penyusunan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Pada Toko Indoria Serba 8000 Cabang Batu Aji Dan Tiban

Evelyn Patricia

Universitas Internasional Batam

Email korespondensi: evelynpatricia2103@gmail.com

Abstrak

UMKM merupakan salah satu penopang dan penggerak utama perekonomian di Indonesia. Di masa pandemi sekarang, banyak UMKM yang berusaha untuk bertahan dan beradaptasi sehingga usaha yang dibangun tidak tumbang. Indoria 8000 merupakan salah satu UMKM yang menghadapi masalah di masa pandemi. Pemilik kesulitan untuk melakukan penilaian terhadap kinerja karyawannya karena adanya pembatasan protokol oleh pemerintah. Tentunya untuk menghadapi masalah ini diperlukan inovasi baru yang dapat membantu pemilik untuk mengawasi kinerja karyawan dari jarak jauh atau dari rumah. Dengan pembuatan sistem penilaian kinerja karyawan berbasis web, pemilik tidak perlu mengunjungi lokasi tokonya secara langsung dan dapat digunakan sebagai pedoman untuk menilai kinerja karyawan sehingga pemilik usaha dapat melakukan pengontrolan terhadap kondisi kerja karyawan, mengidentifikasi kelemahan dan kekuatan tiap karyawan sehingga dapat menentukan posisi pekerjaan yang tepat, dan dapat menggunakan sistem ini sebagai patokan untuk menilai potensi karyawan sendiri.

Abstract

MSMEs are one of the pillars and main drivers of the economy in Indonesia. In the current pandemic era, many MSMEs are trying to survive and adapt so that the businesses they build do not collapse. Indoria 8000 is one of the MSMEs facing problems during the pandemic. Owners have difficulty assessing the performance of their employees due to protocol restrictions by the government. Of course, to deal with this problem requires new innovations that can help owners to monitor the performance of karyawan remotely or from home. By creating a web-based employee performance appraisal system, the owner does not need to visit the shop location directly and can be used as a guide to assess employee performance so that business owners can control employee working conditions, identify weaknesses and strengths of each employee so that they can determine the right job position, and can use this system as a benchmark for assessing the potential of employees themselves.

Keywords: *Msmes, Performance Appraisal, Employee Performance*

Pendahuluan

Sebagai orang Indonesia, aktivitas kita sehari-hari tentunya tidak bisa terlepas dari berbagai jasa dan barang yang diciptakan oleh UMKM. Mulai dari aktivitas pagi hari saat sarapan pagi hingga membeli sembako di warung dekat rumah. Tidak dapat dipungkiri bahwa usaha kecil dan menengah (UMKM) Indonesia merupakan salah satu penggerak utama perekonomian. Oleh karena itu, apabila sektor UMKM terganggu maka perekonomian nasional juga akan terganggu. Menurut Badan Pusat Statistik (2020), jumlah UMKM yang ada di Indonesia mencapai 64 juta dimana angka tersebut mewakili 99,9% dari seluruh usaha yang bergerak di Indonesia. Sehingga ketika pandemi Covid-19 menyerang, UMKM di Indonesia yang paling terkena dampaknya. Tidak sedikit dari para pemilik UMKM tersebut harus menutup usaha mereka karena penjualan mereka menurun ataupun banyak yang pemilik yang kesulitan dalam mengawasi jalannya UMKM mereka.

Di situasi pandemi sekarang, banyak pemilik UMKM yang sulit untuk mengawasi tempat bisnis karena adanya larangan protokol oleh pemerintah. Pemilik UMKM harus berusaha untuk beradaptasi sehingga usaha yang mereka jalankan dapat bertahan. Hal ini tentunya dapat dilakukan dengan membuat inovasi baru yang dapat membantu mereka untuk mengawasi kinerja-kinerja karyawannya dari rumah. Salah satunya adalah membuat penyusunan sistem penilaian kinerja karyawan berbasis website sehingga pemilik UMKM tidak perlu repot mengunjungi lokasi tempat bisnisnya langsung dan tidak melanggar

protokol keamanan dari pemerintah. (Tempo.co, 2020). Tujuan dari proyek ini adalah melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan yang ada di toko sehingga pemilik usaha dapat melakukan pengontrolan terhadap kondisi kerja karyawan, mengidentifikasi kelemahan dan kekuatan tiap karyawan sehingga dapat menentukan posisi pekerjaan yang tepat, dan dapat menggunakan sistem ini sebagai patokan untuk menilai potensi karyawan sendiri.

Masalah

Kejadian ini dialami oleh salah satu pemilik UMKM di Kota Batam, yakni Pak Axia. Bapak Axia selaku pemilik kedua toko serba ada ini biasanya selalu mengunjungi tokonya secara langsung untuk memantau kinerja karyawan dan mengawasi keadaan toko sehingga biasanya jika ada masalah selalu ditampung dan diselesaikan secara langsung. Kini, semenjak adanya pandemi Covid-19, Bapak Axia mempunyai kesulitan dalam melakukan pemantauan kinerja karyawan sehingga ia sendiri kurang mengetahui apakah karyawannya bekerja dengan baik atau tidak. Walaupun ada CCTV yang terpasang di setiap sudut toko, sangat tidak memungkinkan Bapak Axia untuk mengawasi sepanjang waktu. Karena itu, toko serba ada milik Bapak Axia sangat membutuhkan sebuah sistem penilaian kinerja karyawan yang dapat membantunya untuk menilai kinerja karyawannya dari rumah.

Metode

Metode atau teknik mengumpulkan data merupakan salah satu cara untuk menyatukan data maupun informasi yang didapati oleh penulis. Di kerja

praktek ini, penulis menggunakan dua cara pengumpulan data secara kualitatif yaitu wawancara dan observasi. Menurut Sugiyono (2017), penelitian kualitatif merupakan metode atau cara melakukan penelitian yang berdasarkan pada ideologi postpositivisme, dimana penelitian ini dilakukan di kondisi yang alami dan analisis yang dilakukan juga bersifat kualitatif. Tujuan dari penelitian kualitatif merupakan untuk memahami data maupun informasi berupa deskripsi dari objek penelitian ataupun gambaran yang ada di lapangan yang dapat dijadikan sebagai tunjangan hasil penelitian sehingga penulis dapat menemukan cara untuk memecahkan masalah dari objek yang diteliti secara alamiah. Dalam penelitian berdasarkan cara kualitatif, informasi yang dikumpulkan ada berbagai macam tetapi di kerja praktek ini penulis akan menggunakan cara wawancara dan observasi.

Wawancara dilakukan dengan menyampaikan pertanyaan tak berstruktur terhadap narasumber sehingga pertanyaan selanjutnya diajukan berdasarkan respon dari narasumber dengan begitu penulis dapat menyusuri informasi lebih dalam. Selain itu, peneliti juga melakukan observasi ke tempat kerja praktek dimana observasi merupakan kegiatan pengamatan fenomena yang terjadi di sebuah tempat. Observasi ini melibatkan narasumber yang sedang diamati tetapi penulis melakukan observasi pasif karena penulis tidak melibatkan diri ke dalam aktivitas yang sedang dilakukan oleh narasumber. Penulis melakukan kerja praktek ini di Indoria 8000 cabang Batu Aji dan Tiban yang berlokasi di kawasan Ruko Batu Aji Center No 1-7 Pasar

Plaza di Sagulung dan di Tiban III Jalan Gajah Mada yang letaknya di belakang Pom Bensin Tiban. Masa kerja praktek ini dimulai dari bulan September 2020 sampai dengan Desember 2020.

Pembahasan

Di bulan September, Penulis melakukan pencarian dan survei untuk mencari lokasi kemudian Indoria 8000 dipilih sebagai tempat untuk kerja praktek. Kemudian, penulis melakukan penyusunan proposal dan mengajukan permintaan persetujuan ke pihak owner supaya bisa melakukan kerja praktek di tempat tersebut. Dalam minggu kedua di bulan Oktober, penulis akan melakukan observasi terhadap masalah yang dihadapi oleh Indoria 8000 dan berkonsultasi dengan pemilik tentang masalah yang dihadapi. Selanjutnya pada minggu kedua hingga keempat, penulis membuat sistem penilaian kinerja karyawan dan mengusulkan format penilaian kinerja karyawan yang telah dirancang ke pemilik usaha. Di perancangan ini, penulis menyusun format penilaian kinerja karyawan secara excel dan melakukan kerja sama dengan mahasiswa Sistem Informasi untuk membentuk sebuah website. Metode yang akan dipakai penulis untuk melakukan penilaian kinerja karyawan adalah metode Behaviorally Anchored Rating Scales (BARS) yang bertujuan untuk mengukur kinerja karyawan. Kriteria penilaiannya akan dilakukan dengan memberi rate dari 1 sampai 5 dimana 1 sama dengan sangat tidak baik, 2 sama dengan tidak baik, 3 sama dengan sedang, 4 sama dengan baik, dan 5 sama dengan sangat baik. Bagian yang akan dinilai adalah kualitas kerja, inisiatif, disiplin, tanggung jawab, kerjasama antar karyawan,

dan job desk masing-masing divisi yang terdapat di Indoria 8000.

Pada form penilaian kasir, aspek yang akan dinilai adalah kedisiplinan, inisiatif, kepemimpinan, kerjasama, kualitas kerja, kuantitas kerja, motivasi, pemahaman terhadap tugas, pemecahan masalah, pengambilan keputusan, penyesuaian diri, rajin, tanggung jawab, dan tidak sering minus ataupun plus ketika menerima uang dari pelanggan. Selanjutnya pada form penilaian satpam, aspek yang akan dinilai adalah kedisiplinan, inisiatif, kepemimpinan, kerjasama, kualitas kerja, kuantitas kerja, motivasi, pemahaman terhadap tugas, pemecahan masalah, pengambilan keputusan, penyesuaian diri, rajin, dan tanggung jawab. Pada form penilaian stand, aspek yang akan dinilai adalah kedisiplinan, inisiatif, kepemimpinan, kerjasama, kualitas kerja, kuantitas kerja, motivasi, pemahaman terhadap tugas, pemecahan masalah, pengambilan keputusan, penyesuaian diri, rajin, dan tanggung jawab. Pada form penilaian admin, aspek yang akan dinilai adalah kedisiplinan, inisiatif, kepemimpinan, kerjasama, kualitas kerja, kuantitas kerja, motivasi, pemahaman terhadap tugas, pemecahan masalah, pengambilan keputusan, penyesuaian diri, rajin, dan tanggung jawab. Pada form penilaian supervisor, aspek yang akan dinilai adalah kedisiplinan, inisiatif, kepemimpinan kerjasama, kualitas kerja, kuantitas kerja, motivasi, pemahaman terhadap tugas, pemecahan masalah, pengambilan keputusan, penyesuaian diri, rajin, dan tanggung jawab. Dan yang terakhir adalah form penilaian pengawas dimana aspek yang akan dinilai adalah kedisiplinan, inisiatif, kepemim-

pinan, kerjasama, kualitas kerja, kuantitas kerja, motivasi, pemahaman terhadap tugas, pemecahan masalah, pengambilan keputusan, penyesuaian diri, rajin, dan tanggung jawab.

Setelah menyusun format penilaian kinerja karyawan, partner penulis membuat website yang dirancang menggunakan aplikasi Use Case Diagram dan Entity Relationship Diagram. Website ini menggunakan alat seperti bahasa PHP, DBMS MySQL, CSS Framework Bootstrap, dan JS Library jQuery. Setelah membuat website dan melakukan pengimputan data ke dalam website tersebut, penulis dan partner melakukan system demonstration terlebih dahulu untuk mengetahui cara bekerja website dan melakukan perbaikan terhadap bagian yang memiliki kekurangan. Setelah melakukan pengecekan terakhir terhadap sistem, website yang telah dibuat siap untuk didemonstrasikan terhadap client.

Setelah melakukan penjadwalan dengan client untuk pertemuan demonstrasi, penulis dan partner bekerja sama untuk melakukan penjelasan terhadap hasil perancangan sistem kinerja karyawan. Untuk melakukan penginputan penilaian, pemakai harus terlebih dahulu masuk ke dalam website dengan username yang telah diberikan kepada masing-masing pemakai. Di website ini terdapat 3 username yang bisa mengakses dan melakukan penilaian, yakni Pak Chandra (Axia) selaku pemilik usaha, Pak Hakta selaku supervisor toko cabang Batu Aji, dan Pak Erwin selaku supervisor toko cabang Tiban. Pak Hakta dan Pak Erwin selaku supervisor di toko hanya bisa menggunakan akun

mereka untuk melakukan pengisian penilaian kinerja karyawan sedangkan akun untuk Pak Chandra (Axia) dapat mengakses semua bagain yang ada di dalam website, termasuk melakukan penginputan nama karyawan baru, melakukan persetujuan terhadap penilaian kinerja karyawan, dan mengambil report penilaian kinerja karyawan.

Selanjutnya, penulis akan membahas tentang kondisi setelah melakukan implementasi. Pak Chandra merasa bahwa melakukan penilaian kinerja karyawan menjadi lebih mudah tanpa harus pergi ke lokasi. Dengan adanya sistem ini, Pak Chandra hanya perlu melakukan pengecekan terhadap laporan tiap minggunya dan sangat membantu Pak Chandra untuk melakukan penilaian terhadap karyawan tanpa harus mengunjungi lokasi toko secara langsung, Pak Chandra juga dapat menggunakan sistem ini untuk menentukan promosi karyawannya dan juga dapat memakainya untuk menetapkan standar kerja di lingkungan toko.

Simpulan

Indoria 8000 merupakan usaha yang bergerak di bidang retail. Usaha tersebut menjual berbagai macam barang yang dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari seperti makanan berupa snek dan mie instan, peralatan mandi yang berupa ember, gayung dan sabun, peralatan dapur berupa pisau, talenan, dan berbagai macam dapur hingga peralatan perkakas yang berupa obeng, gergaji serta berbagai benda lainnya. Di situasi pandemi sekarang, banyak pemilik UMKM yang sulit untuk mengawasi tempat bisnis karena adanya larangan protokol oleh pemerintah. Pemilik UMKM harus berusaha untuk beradaptasi sehingga

usaha yang mereka jalankan dapat bertahan. Semenjak adanya pandemi Covid-19, Pak Chandra mempunyai kesulitan dalam melakukan pemantauan kinerja karyawan. Setelah penulis melakukan pengumpulan data dan menemukan masalah yang dihadapi oleh pemilik usaha, penulis menyusun sistem penilaian kinerja karyawan berdasarkan metode Behaviorally Anchored Rating Scales (BARS) dan melakukan kerja sama dengan mahasiswa Sistem Informasi untuk membentuk website. Setelah pembentukan website, penulis dan partner mendemonstrasikan cara penggunaan website dan cara penilaiannya kepada asisten pemilik usaha. Setelah melakukan implementasi pemilik usaha merasa terbantu oleh adanya website penilaian ini karena ia tidak perlu repot untuk mengunjungi langsung lokasi toko untuk melakukan pengawasan. Selain itu, website ini dapat digunakan sebagai patokan untuk menentukan promosi karyawan dan melakukan penetapan standar kerja di tokonya.

Daftar Pustaka

- Dessler, G. (2016). *Human Resource Management, Fourteenth Edition, Global Edition*. Pearson Education Limited.
- Liputan6.com. (2020). *Berapa Jumlah UMKM di Indonesia? Ini Hitungannya*. <https://www.liputan6.com/bisnis/read/4346352/berapa-jumlah-umkm-di-indonesia-ini-hitungannya>
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif & kualitatif. In *Journal of Experimental Psychology: General*.
- Tempo.co. (2020). *Survei BI: 72 Persen Pelaku UMKM Terdampak Pandemi Corona*.

<https://bisnis.tempo.co/read/1357762/survei-bi-72-persen-pelaku-umkm-terdampak-pandemi-corona/full&view=ok>