

PARSIMONIA

Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis

Volume 8 Nomor 2 Agustus 2021

KETIDAKSETARAAN GENDER SEBAGAI MEDIASI
PENGARUH BUDAYA PATRIARKI TERHADAP PARTISIPASI PEREMPUAN
PADA POSISI KEPEMIMPINAN DALAM BISNIS KELUARGA DI JAWA TIMUR

Fionna Benita

PENGARUH HERD BEHAVIOR DAN HEURISTIC
(REPRESENTATIVENESS, ANCHORING, OVERCONFIDENCE,
DAN AVAILABILITY BIAS) TERHADAP INVESTMENT DECISION
INVESTOR MAHASISWA DI KOTA MALANG

Iman Bramantya Raafifalah

PENGARUH KARAKTERISTIK PERUSAHAAN DAN ATRIBUT DEWAN KOMISARIS
TERHADAP KEBIJAKAN DIVIDEN KAS

Christine Lini Patiran

PENERAPAN PENILAIAN KINERJA PADA TREND INDUSTRI 4.0

David Irawan

ANALISIS STRES KERJA KARYAWAN BESERTA FAKTOR PENYEBAB DAN
CARA MENGATASINYA

Zuhrotul Maghfiroh, Yacobo P. Sijabat

PARSIMONIA

Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis

Vol.8 No.2 Agustus 2021

Penanggung Jawab : Tarsisius Renald Suganda, S.E., M.Si., C.R.A

Pimpinan Redaksi : Uki Yonda Aseptia, S.E., M.M

Anggota Redaksi : Rino Tam Cahyadi, S.E., MSA

Dewan Editor : Dr. Anna Triwijayati, S.E., M.Si
Dr. Stefanus Yufra Menahen Taneo, M.S., M.Sc
Sahala Manalu, S.E., MM
Dr. Seno Aji Wahyono, S.E., S.T., M.M
Yuswanto, S.pd, MSA, MCP
Rony Joyo Negoro Octavianus, S.Sos., M.M
Sendy Cahyadi, S.E., MSA., Ak., CA., CPA
Daniel Sugama Stephanus., S.E., MM., MSA., Ak., CA
Fitri Oktariani, S.E., MSA., Ak
Erica Adriana, S.E., MM
Catharina Aprilia Hellyani, S.E., MM
Dr. Putu Indrajaya Lembut, S.E., M.Si
Peter Remy Yosy Pasla, S.E., M.Bus
Dian Wijayanti, S.E., M.Sc
Lim Gai Sin, S.E., M.Bus(Adv.), Ph.D

Alamat Penerbit : Redaksi Jurnal Parsimonia
Villa Puncak Tidar N - 01
Gedung Bhakti Persada Lt.1

Malang 65151, Indonesia
Telp. +62-341-550-171
Fax. +62-341-550-175

PARSIMONIA

Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis

Vol.8 No.2 Agustus 2021

DAFTAR ISI

KETIDAKSETARAAN GENDER SEBAGAI MEDIASI PENGARUH BUDAYA PATRIARKI TERHADAP PARTISIPASI PEREMPUAN PADA POSISI KEPEMIMPINAN DALAM BISNIS KELUARGA DI JAWA TIMUR Fionna Benita	1-19
PENGARUH HERD BEHAVIOR DAN HEURISTIC (REPRESENTATIVENESS, ANCHORING, OVERCONFIDENCE, DAN AVAILABILITY BIAS) TERHADAP INVESTMENT DECISION INVESTOR MAHASISWA DI KOTA MALANG Iman Bramantya Raafifalah	20-34
PENGARUH KARAKTERISTIK PERUSAHAAN DAN ATRIBUT DEWAN KOMISARIS TERHADAP KEBIJAKAN DIVIDEN KAS Christine Lini Patiran	35-47
PENERAPAN PENILAIAN KINERJA PADA TREND INDUSTRI 4.0 David Irawan	48-51
ANALISIS STRES KERJA KARYAWAN BESERTA FAKTOR PENYEBAB DAN CARA MENGATASINYA Zuhrotul Maghfiroh, Yacobo P. Sijabat	52-61

PENERAPAN PENILAIAN KINERJA PADA TREND INDUSTRI 4.0**David Irawan**Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ma Chung Malang
Email: 111710022@student.machung.ac.id**ABSTRAK**

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga dalam berjalannya sebuah industri. Dalam pelaksanaannya kinerja butuh dikelola agar apa yang dilakukan pekerjaan berjalan dengan efisien. Manajemen kinerja merupakan hal yang penting dalam dunia industri. Salah satu bentuk manajemen kinerja yaitu adalah penilaian kinerja. Penilaian kinerja memungkinkan perusahaan mengukur capaian – capaian yang dilakukan pekerja selama periode tertentu. Hal ini dapat menjadi acuan untuk perusahaan mengambil kebijakan dimasa mendatang. Dalam pelaksanaannya penilaian kinerja membutuhkan seperangkat alat seperti formulir atau angket. Seiring dengan perkembangan zaman, internet menawarkan kemudahan yang dapat kita gunakan untuk melakukan kegiatan baik dalam kegiatan sehari-hari sampai kegiatan dalam industri. Maka dari itu artikel ini membahas tentang bagaimana cara perusahaan mengaplikasikan penilaian kinerja seiring dengan perkembangan zaman.

Kata kunci: Penilaian Kinerja, Industri 4.0, Sumber Daya Manusia**ABSTRACT**

Human resources are the most valuable asset in the running of industry. In its implementation, performance needs to be managed so that what is done is carried out efficiently. Performance management is important in the industrial world. One form of performance management is performance appraisal. Performance appraisal allows companies to measure the achievements of employees during a certain period. This can be a reference for the company to take policies in the future. In its implementation, performance appraisal requires a set of tools such as forms or questionnaires. Along with the times, the internet offers convenience that we can use to carry out activities both in daily activities to activities in the industry. Therefore, this article discusses how companies apply performance appraisal along with the times.

Keywords: Performance Appraisal, Industry 4.0, Human Resource**PENDAHULUAN**

Dalam menjalankan bisnis atau perusahaan membutuhkan sumber daya, salah satunya sumber daya manusia yaitu karyawan. Dalam menjalankan tugasnya karyawan mempunyai kompetensi dan motivasi kerja yang berbeda. Sehingga hasil yang didapat oleh setiap pekerja akan berbeda sekalipun tugas yang diberikan sama. Tentu dalam perspektif perusahaan menginginkan yang menguntungkan bagi perusahaan. Untuk mencapai hal ini perusahaan membutuhkan karyawan yang sesuai ekspektasi oleh pendiri ataupun manajerial tingkat atas perusahaan. Karyawan yang menguntungkan bagi perusahaan adalah karyawan yang dapat diandalkan. Salah satu indikator karyawan yang dapat diandalkan adalah cepat, tanggap, dan dapat memecahkan masalah.

Karyawan yang handal merupakan hal yang sulit didapatkan perusahaan. Karena karyawan yang handal sangatlah subjektif dari perspektif perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Sangat penting untuk perusahaan mengetahui kinerja para pekerjanya. Perusahaan perlu untuk mengetahui kinerja pekerjanya untuk mengukur kontribusi para pekerja. Hal ini dilakukan agar perusahaan dapat mengetahui korelasi antara ekspektasi perusahaan terhadap kinerja atau kontribusi pekerja sesungguhnya dalam suatu periode. Menilai kinerja karyawan juga berguna bagi perusahaan untuk menentukan strategi – strategi bisnis yang harus diambil untuk masa mendatang.

Oleh karena itu dalam sebuah perusahaan dibutuhkan sebuah sistem yang biasa kita sebut penilaian kinerja atau *performance appraisal*. Penilaian kinerja merupakan cara pengukuran

kontribusi-kontribusi dari individu dalam organisasi. Menurut Veitrizal Basri (2005:109) dalam (Tridayanti, 2015) *performance appraisal* karyawan merupakan aktivitas yang penting bagi organisasi karena dengan dilaksanakan penilaian tersebut maka manajemen akan dapat memiliki pijakan fundamental terhadap pengambilan keputusan tentang perbaikan prestasi kerja, menentukan kenaikan upah, promosi, pengembangan karier dan sebagainya.

Dewasa ini, kita sudah beralih kepada industri yang berbasis pada internet yang biasa kita sebut dengan industri 4.0. Revolusi Industri 4.0 merupakan era dimana penerapan konsep otomatisasi yang dilakukan oleh mesin tanpa tenaga manusia dimulai. Hal ini menjadi vital bagi pelaku industri untuk efisiensi waktu, tenaga kerja, dan biaya (Binus University, 2019). Hal ini membuat internet masuk dalam kehidupan dan membaaur dalam berbagai bidang dalam kehidupan kita. Seperti yang diungkapkan Profesor Dwikorita Karnawati, Revolusi Industri 4.0 dalam 5 tahun mendatang akan menyebabkan dampak dimana 35% jenis pekerjaan terhapus. Sedangkan 10 tahun akan datang ada 75% yang terhapus (Manis, 2019).

Efek tren industri 4.0 juga dapat kita rasakan dalam sebuah perusahaan industri yang dewasa ini telah menerapkan teknologi otomisasi dan juga teknologi internet. Penggunaan internet sebagai alat bantu dalam dunia industri merupakan tanda bahwa industri telah terpapar dampak globalisasi. Internet telah memasuki dalam setiap bagian kecil dalam kehidupan manusia maupun industri. Penggunaan internet dalam industri bertujuan untuk mempermudah pekerjaan manusia.

Pengaplikasian internet dalam dunia industri juga tidak mengecualikan bidang *human resource*. Artikel ini ditulis dengan tujuan untuk mengetahui implementasi penilaian kinerja dalam industri 4.0.

Cusella dalam (Prabowo, 2018) telah mengidentifikasi tiga sumber komunikasi (umpan balik) dalam konteks organisasi: interpersonal, diad, dan kelompok. Umpan balik organisasi bersifat diadik, seringkali dalam hubungan supervisor-bawahan dan dalam konteks seperti penilaian kinerja formal dan pertemuan di tempat kerja informal (Hakim & Ferris, 1993) dalam (Prabowo, 2018). Penilaian kinerja merupakan serangkaian proses evaluasi yang menilai seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka apabila dibandingkan dengan seperangkat standar untuk kemudian dikomunikasikan kepada karyawannya (Indria Hangga Rani, 2015). Menurut Evita *et al.* (2017), penilaian kinerja adalah rangkaian evaluasi sistematis mengenai performa seorang karyawan dengan membandingkan kinerja aktual dengan kinerja standar yang telah ditetapkan dan disertai dengan pemberian *feedback*. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan serangkaian evaluasi yang terstruktur bagi masing-masing karyawan dalam sebuah perusahaan untuk mengukur sejauh mana karyawan tersebut telah bekerja sesuai dengan standar dan disertai dengan pemberian *feedback* untuk pengembangan diri karyawan.

Definisi industri 4.0 saat ini masih sangat beragam, hal ini dikarenakan penelitian yang masih terus berlangsung. Menurut Kanselier Jerman, Angela Merkel dalam (Prasetyo, 2018) industri 4.0 adalah sebuah gabungan transformasi yang terintegrasi dari seluruh aspek produksi dalam industri melalui perpaduan teknologi digital dan internet dengan industri konvensional. Namun, berbeda dengan pendapat Schlechtendahl *et al.* dalam (Prasetyo, 2018) yang melihat dari perspektif kecepatan atas ketersediaan informasi, dimana lingkungan industri tersebut entitasnya selalu terhubung sehingga mampu berbagi informasi. Jadi, dapat disimpulkan bahwa industri 4.0 merupakan sebuah era yang merupakan transformasi industri melalui gabungan teknologi digital dan internet dengan industri konvensional yang akan menghubungkan setiap entitas sehingga memudahkan entitas itu sendiri untuk bertukar informasi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah dengan pendekatan studi literatur. Metode studi literatur adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengelola bahan penelitian (Zed, 2008)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Performance appraisal merupakan salah satu bentuk dari manajemen kinerja. *Performance appraisal* digunakan manajemen untuk melakukan evaluasi atas kinerja individu dalam periode tertentu, serta memberikan feedback dan melakukan pembinaan sehingga diharapkan kinerja setiap

individu mengalami peningkatan (Herachwati, 2013). Pelaksanaan program penilaian kinerja bertujuan untuk mengukur capaian-capaian karyawan yang telah dilakukan karyawan selama periode tertentu. Program penilaian kinerja kerja juga dapat memberikan seberapa besar tingkat keterlibatan karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya.

Untuk melaksanakan program ini, belum banyak terlihat dalam penelitian-penelitian terdahulu mengenai penggunaan digitalisasi dalam penilaian kinerja. Hal ini dapat disimpulkan oleh penulis karena minimnya jumlah hasil penelitian terdahulu yang mencantumkan metode-metode pelaksanaan program penilaian kinerja dalam perusahaan yang diteliti.

Namun bukan tidak ada sama sekali penerapan penilaian kinerja berbasis *online* atau dengan memanfaatkan teknologi terbaru. Saat ini perusahaan di Indonesia sedang dalam masa peralihan dari sistem yang tradisional kepada sistem yang lebih modern. Hal ini ditandakan dengan munculnya beberapa aplikasi yang baru muncul khusus digunakan untuk pengukuran kinerja karyawan. Peneliti menemukan beberapa aplikasi yang dikhususkan untuk menilai suatu pekerjaan tertentu. Contohnya yaitu KaryaOne aplikasi berbasis web, lalu juga banyak ditemukan aplikasi untuk penilaian guru mulai dari PAUD hingga Madrasah sekalipun.

Karena dalam masa peralihan ada juga perusahaan yang sudah mengusulkan dan menjalankan penilaian kinerja karyawan berbasis program. PT. IS LOGISTIK contohnya. (Titik Misriati, 2019) Hasil dari penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pada PT. IS Logistik akan menentukan apakah karyawan kontrak tersebut diperpanjang kontrak kerjanya, karyawan kontrak diangkat menjadi karyawan tetap atau karyawan tetap mendapatkan kenaikan gaji. Selama ini, proses penilaian kinerja karyawan dilakukan secara manual dengan menggunakan form penilaian dan diolah menggunakan Microsoft Excel (Titik Misriati, 2019). Oleh sebab itu, peneliti (Titik Misriati, dkk.) mengusulkan untuk menggunakan aplikasi pada penilaian kinerja karyawan di PT. IS LOGISTIK.

Setelah dilakukannya penilaian kinerja tersebut dapat disimpulkan hal sebagai berikut.

- a. Aplikasi penilaian kinerja karyawan dapat digunakan untuk penilaian karyawan kontrak dan karyawan tetap.
- b. Aplikasi ini dapat digunakan untuk membuat rekomendasi kenaikan jabatan dan rekomendasi kenaikan gaji karyawan.
- c. Aplikasi ini dapat mempermudah dalam melakukan proses penilaian karyawan dan mempercepat dalam membuat laporan. (Titik Misriati, 2019)

Hal ini menunjukkan bahwa era digitalisasi sudah merambah ke setiap segi kehidupan. Industri 4.0 merupakan otomasi dari pekerjaan-pekerjaan manusia yang dibantu langsung oleh teknologi sehingga pekerjaan akan lebih efisien dan efektif dikerjakan (Suwardi, Teknologi : Kompasiana, 2019). Salah satu bidang yang terkena dampak positif dan pelaku didalamnya mulai beralih yaitu dalam bidang penilaian kinerja.

KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak semua industri memasuki era 4.0. Dengan ini juga dapat dikatakan bahwa industri di Indonesia sudah mulai memasuki atau dalam masa peralihan kepada industri 4.0. Maka dari itu mulai dilakukannya suatu pekerjaan yang biasa dilakukan secara manual atau konvensional ada beberapa perusahaan yang melakukannya dengan bantuan kemajuan teknologi (internet).

Semua industri sudah menyadari bahwasannya dewasa ini penilaian kinerja merupakan hal yang sangat dibutuhkan. Namun berkaitan dengan industri 4.0 tidak semua perusahaan atau instansi melaksanakan penilaian kinerja dengan bantuan internet. Dalam era industri 4.0 sebagian besar industri dan instansi sudah mulai menggunakan internet untuk melakukan kegiatan penilaian kinerja. Contohnya pada PT. IS LOGISTIK dalam penelitian yang dilakukan oleh (Titik Misriati, 2019) yang mengusulkan pelaksanaan penilaian kinerja berbasis aplikasi yang mana sebelumnya menggunakan formulir manual dan data diolah menggunakan Microsoft Excel. Dalam pelaksanaannya, penilaian kinerja karyawan yang dilakukan manual dapat menyebabkan permasalahan antara lain terjadinya kesalahan *input* nilai karyawan [3], pengumpulan *form* penilaian kinerja karyawan bisa tidak tepat waktu, tercecernya lembar penilaian yang telah diisi oleh atasan/pimpinan, terjadinya kebocoran hasil penilaian yang telah dilakukan (Titik Misriati, 2019). Dengan beralihnya sistem penilaian kinerja PT. IS LOGISTIK menggunakan basis aplikasi, kekurangan – kekurangan tersebut dapat diatasi. Pelaksanaan penilaian kinerja berbasis aplikasi bisa saja menjadi tren dimasa mendatang. Pelaksanaan

penilaian kerja berbasis internet atau aplikasi juga sudah terbukti menghasilkan cukup banyak keuntungan maka dari itu dalam masa ini sebagian besar industri dan instansi sebagian besar sudah melaksanakannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryati, I. (2017). Evaluasi Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Proyek Bangunan Gedung Di Kabupaten Cirebon . 5.
- Binus University. (2019, February 2). *Mengenal Lebih Jauh Industri 4.0* . Retrieved from Binus University Web Site: <https://binus.ac.id/knowledge/2019/05/mengenal-lebih-jauh-revolusi-industri-4-0/>
- Evita *et al.* (2017). Penilaian Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management by Objectives. *Pekbis Jurnal*. 18-32.
- Herachwati, N. (2013). Performance Appraisal. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1.
- Indria Hangga Rani, M. M. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi . *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 2.
- Manis, S. (2019, March 31). *Pengertian Revolusi Industri 4.0, Prinsip dan Tantangan Revolusi Industri 4.0 Lengkap*. Retrieved from Pelajaran.co.id: <https://www.pelajaran.co.id/2019/31/pengertian-revolusi-industri-4-0-prinsip-dan-tantangan-revolusi-industri-4-0.html#pengertian-revolusi-industri-40-menurut-para-ahli>
- Permana, A. (2019, March 27). Retrieved from ITB web site: <https://www.itb.ac.id/news/read/57037/home/memahami-berbagai-perubahan-di-era-revolusi-industri-40>
- Prabowo, M. F. (2018). Pengaruh Job Redesign dan Performance Appraisal terhadap Job Satisfaction dan Employee Performance. 4.
- Prasetyo, H. (2018). Industri 4.0 : Telaah Klasifikasi Aspek dan Arah Pengembangan Riset. 19.
- Prasetyo, H. (2018). Industri 4.0 : Telaah Klasifikasi dan Arah Perkembangan Riset . 18.
- Prasetyo, H. (2018). INDUSTRI 4.0: TELAAH KLASIFIKASI ASPEK DAN ARAH PERKEMBANGAN RISET. 17.
- Suwardi, A. (2019, May 21). *Teknologi : Kompasiana* . Retrieved from Kompasiana: <https://www.kompasiana.com/adisuwardi3847/5ce34b5a3ba7f743e60b5253/era-transformasi-digital-dan-sumber-daya-manusia?page=all#>
- Titik Misriati, W. Y. (2019). Sistem Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. IS LOGISTIK.
- Tridayanti, R. H. (2015). Pengaruh Performance Appraisal dan Turnover Intention Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Lucindo Raya Cabang Surabaya Jawa Timur. 1.