

**RANCANG BANGUN SISTEM INFORMASI PENILAIAN  
KINERJA BADAN USAHA MILIK NEGARA  
PADA PT. SUCOFINDO**

**Yanuar Affandy<sup>1)</sup> Haryanto Tanuwijaya<sup>2)</sup> Mochammad Arifin<sup>3)</sup>**

S1 / Jurusan Sistem Informasi Kekhususan Komputerisasi Akuntansi  
S1 / Jurusan Manajemen

D3 / Jurusan Komputerisasi Perkantoran dan Kesekretariatan  
Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya  
Jl. Raya Kedung Baruk 98 Surabaya, 60298

Email: 1) [yanuargokilz@yahoo.com](mailto:yanuargokilz@yahoo.com), 2) [Haryanto@stikom.edu](mailto:Haryanto@stikom.edu), 3) [Marifin@stikom.edu](mailto:Marifin@stikom.edu)

**Abstract:**

PT. SUCOFINDO is one of the state-owned company engaged in the inspection, supervision, assessment and testing of the first in Indonesia. At this time for assessment of performance at PT. SUCOFINDO guided by the Ministerial Decree No. KEP-100 / MBU / 2002 which consisted of an assessment of financial and non-financial aspects however, the company still difficulties in applying the guidelines of this Decree, as long as the company's performance measurement is focused on the financial aspect alone, for measurement of non-financial aspects are difficulties in implementing data collection operations, due to the lack of parts that run it. As a result, less measurable results reflect the achievement of actual results of company performance. In addition, assessment of performance running now is end-system or system will end by issuing a single value, the system is not able to provide details of assessment that contains information about the condition of the company now. Therefore, it is expected by the information system of performance appraisal can help PT. SUCOFINDO in assessing the performance and non-financial aspects of finance in accordance with Government requirements listed in the Ministry of State-Owned Enterprises

*Keywords: performance appraisal, state-owned company*

PT. SUCOFINDO adalah salah satu perusahaan BUMN yang bergerak di bidang inspeksi, supervisi, pengkajian dan pengujian yang pertama di Indonesia. Sebagai perusahaan BUMN, penilaian kinerja PT. SUCOFINDO berpedoman pada Keputusan Menteri Nomor: KEP-100/MBU/2002 karena merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan harus mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah mengenai penilaian tingkat kesehatan Badan Usaha Milik Negara yang terdiri dari penilaian aspek keuangan, operasional dan operasional.

Selama ini PT SUCOFINDO melakukan pengukuran kinerja perusahaan hanya pada aspek keuangan saja. Pengukuran aspek operasional dan administrasi masih mengalami kendala dalam pengumpulan data operasional. Sehingga perusahaan mengalami kesulitan dalam menerapkan kepmen. Karena pengukuran hanya pada satu aspek keuangan, maka kinerja perusahaan tidak mencerminkan kinerja yang sesungguhnya.

Disamping itu, penilaian kinerja yang berjalan sekarang merupakan *end-system* atau sistem yang berakhir dengan menghasilkan sebuah nilai saja tanpa memberikan rincian penilaian yang berisi informasi tingkat kesehatan keuangan, operasional dan administrasi. Detail informasi tersebut sangat diperlukan pihak manajemen untuk pengambilan keputusan. Untuk karena itu dibuatkan sistem informasi penilaian kinerja yang meliputi aspek keuangan, operasional dan administrasi.

Sistem informasi penilaian kinerja ini dapat membantu PT. SUCOFINDO dalam melakukan penilaian kinerja dalam aspek tersebut sesuai dengan persyaratan Pemerintah yang tercantum dalam Kementerian Badan Usaha Milik Negara.

## LANDASAN TEORI

### Sistem Informasi

Menurut Ladjamudin (2005: 13), kata sistem informasi didefinisikan sebagai sistem yang dibuat oleh manusia, yang terdiri dari komponen-komponen dalam organisasi untuk mencapai tujuan yaitu menyajikan informasi.

Sistem informasi berfungsi sebagai alat bantu kompetisi bagi organisasi dalam pencapaian tujuan. Sistem informasi dituntut tidak hanya mengolah data dari dalam organisasi saja, tetapi juga dapat menyajikan data dari pihak luar yang mampu menambah nilai saing bagi organisasi.

### Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu proses dalam organisasi yang bertujuan mengevaluasi pelaksanaan kerja masing-masing individu dalam organisasi tersebut (Simamora, 1999: 415). Menurut Yuwono (2004), terdapat dua ukuran yang digunakan dalam sistem penilaian kinerja yaitu produktifitas dan profitabilitas.

#### a. Produktifitas

Secara konvensional, produktifitas didefinisikan sebagai rasio antara total output dengan input (Yuwono, 2004). Tujuan penilaian produktifitas terbagi menjadi empat point yaitu: strategis, taktis, perencanaan, dan internal manajemen. Poin strategis adalah membandingkan produktifitas dengan pesaing, poin taktis adalah dengan cara kontrol operasi perusahaan, poin perencanaan adalah dengan cara membandingkan keuntungan relatif dari penggunaan input-input yang berbeda dan poin internal manajemen.

#### b. Profitabilitas

Profitabilitas adalah kemampuan suatu perusahaan dalam menghasilkan keuntungan Husnan, (2001). Profitabilitas banyak digunakan perusahaan untuk proses pengambilan keputusan perusahaan. Pengukuran probabilitas adalah dengan menggunakan ukuran *return of investment* (ROI), *return on equity* (ROE), *collection period*, rasio kas, rasio lancar, perputaran persediaan perputaran total asset, dan rasio modal terhadap aktiva.

### Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Simamora (1999: 327), tujuan penilaian kinerja adalah mengukur efektivitas dan efisiensi suatu aktivitas baik dalam aspek keuangan maupun non-keuangan untuk dilakukan evaluasi dalam perbaikan dan

peningkatan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Handoko (2008: 135), manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut.

1. Perencanaan pengembangan karier.
2. Keputusan penempatan.
3. Kesempatan kerja yang adil.
4. Kebutuhan latihan pengembangan skill.
5. Perbaikan prestasi kerja.
6. Memperbaiki penyimpangan proses *staffing*.
7. Mengurangi ketidak-akuratan informasi.
8. Memperbaiki kesalahan desain pekerjaan.
9. Penyesuaian kompensasi
10. Membantu menghadapi tantangan eksternal.

**Klasifikasi Dan Aspek Penilaian Tingkat Kesehatan Bumn**

Untuk kategori penilaian kinerja BUMN menjadi tiga golongan, yaitu sehat, kurang sehat dan tidak sehat. Kategori tingkat kesehatan BUMN dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Tingkat Kesehatan BUMN

Katego	Predikat	Keterangan
Sehat	AAA	Apabila total (TS) lebih besar dari 95
	AA	Apabila $80 < TS \leq 95$
	A	Apabila $65 < TS \leq 80$
Kurang Sehat	BBB	Apabila $50 < TS \leq 65$
	BB	Apabila $40 < TS \leq 50$
	B	Apabila $30 < TS \leq 40$
Tidak Sehat	CCC	Apabila $20 < TS \leq 30$
	CC	Apabila $10 < TS \leq 20$
	C	Apabila $TS \leq 10$

(Sumber: Keputusan Menteri BUMN Nomor:KEP-100/MBU/2002)

Penilaian kinerja berdasarkan Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara terdapat tiga aspek penilaian yaitu aspek kinerja keuangan, aspek kinerja operasional, dan aspek kinerja administrasi.

**Aspek Keuangan**

Pada aspek keuangan terdapat delapan indikator yang digunakan untuk menghitung bobot aspek keuangan.dua total bobot yaitu BUMN Infrastruktur (Infra) sebesar 50 dan BUMN non-infrastruktur (non infra) sebesar 70. Dalam penilaian aspek keuangan, indikator yang dinilai dan masing-masing bobotnya adalah seperti pada Tabel 2.

Tabel 2. Indikator dan Bobot Aspek Keuangan

Indikator	Bobot	
	Infra	NonInfra
1.Imbalan kepada pemegang saham (ROE)	15	20
2. Imbalan investasi (ROI)	10	15
3. Rasio Kas	3	5
4. Rasio Lancar	4	5
5. Collection Periods	4	5
6. Perputaran persediaan	4	5
7. Perputaran total asset	4	5
8.Rasio modal sendiri terhadap total aktiva	6	10
Total Bobot	50	70

(Sumber: Keputusan Menteri BUMN Nomor:KEP-100/MBU/2002)

**Aspek Operasional**

Indikator yang dinilai meliputi unsur-unsur kegiatan yang dianggap paling dominan dalam rangka menunjang keberhasilan operasi sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Perusahaan memperoleh kebebasan dan menentukan indikator penilaian sekaligus unsur yang menjadi bahan pertimbangan penilaian.

Jumlah indikator untuk penilaian setiap tahun minimal 2 indikator dan maksimal 5 indikator, dengan kebebasan pemilihan indikator yang mungkin berbeda dari tahun ke tahun. Misalnya, suatu indikator tersebut perusahaan telah mencapai tingkatan/ standar yang sangat baik atau karena ada indikator lain yang dipandang lebih dominan pada yang bersangkutan. Indikator penilaian yang dapat dipilih adalah sebagai berikut.

1. Pelayanan kepada pelanggan/ masyarakat
2. Efisiensi produksi dan produktivitas.
3. Pemeliharaan kontinuitas produksi
4. Inovasi produksi baru

5. Peningkatan kualitas SDM
6. *Research & Development* (R&D).
7. Hasil Pelaksanaan penugasan pemerintah
8. Kepedulian terhadap lingkungan

Penilaian terhadap masing-masing indikator dilakukan secara kualitatif dengan kategori penilaian. Tabel kategori penilaian dapat dilihat pada Tabel 3

Tabel 3. Kategori Penilaian

No.	Kategori	Skor
1.	Baik sekali(BS)	100% x Bobot indikator
2.	Baik (B)	80% x Bobot indikator
3.	Cukup (C)	50% x Bobot indikator
4.	Kurang (K)	20% x Bobot indikator.

(Sumber: Keputusan Menteri BUMN Nomor:KEP-100/MBU/2002)

**Aspek Administrasi**

Dalam penilaian aspek administrasi terdapat tiga indikator yang digunakan untuk melakukan penilaian kinerja yaitu laporan perhitungan tahunan, rancangan rencana kerja anggaran perusahaan (RKAP), dan kinerja pembinaan usaha kecil dan koperasi (PUKK). Daftar indikator dan bobot aspek administrasi dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Indikator dan Bobot Aspek Administrasi

Indikator	Bobot	
	Infra	Non Infra
1.Laporan Perhitungan Tahunan	3	3
2. Rancangan RKAP	3	3
3. Laporan Periodik	3	3
4. Kinerja PUKK	6	6
TOTAL	15	15

(Sumber: Keputusan Menteri BUMN Nomor:KEP-100/MBU/2002)

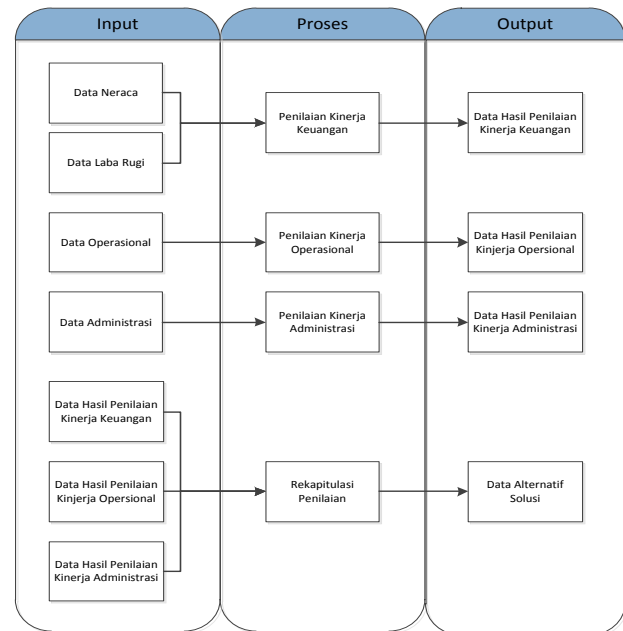
**ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM**

Langkah-langkah pelaksanaan analisis dan perancangan sistem informasi penilaian kinerja pada PT. SUCOFINDO ini menggunakan metode *System Development Life Cycle* (SDLC) yang terdiri dari 7 proses yang saling terhubung yaitu: identifikasi masalah,

analisis system, perancangan system, pembuatan program, desain uji coba, implementasi dan evaluasi. SDLC merupakan metode pengembangan yang terstruktur dan digunakan oleh sebagian besar perusahaan saat ini.

**Blok Diagram Penilaian Kinerja**

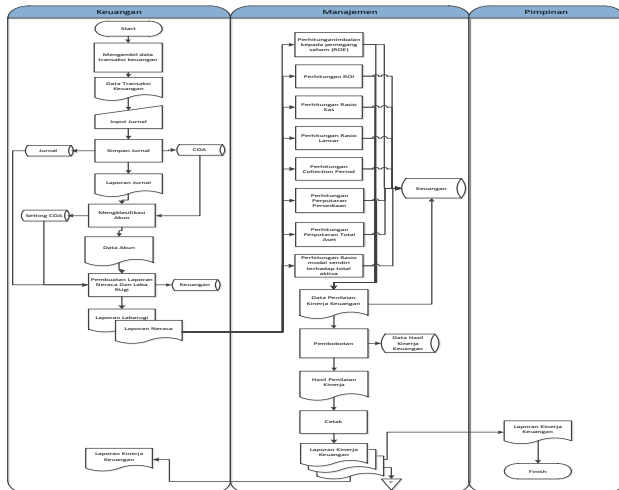
Perancangan sistem dilakukan untuk mengumpulkan informasi yang berkenaan dengan aplikasi yang dibangun serta untuk memudahkan pemahaman terhadap sistem. Rancangan penelitian yang digunakan untuk membantu pembuatan rancang bangun ini berupa blok diagram penilaian kinerja yang menggambarkan desain input dan output. Blok diagram penilaian kinerja dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Blok Diagram Penilaian Kinerja

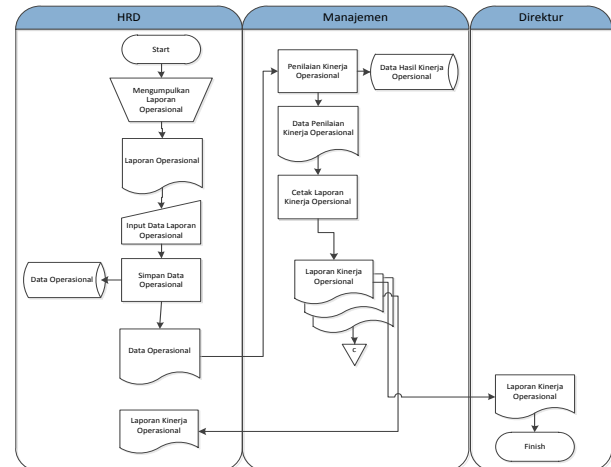
**System Flow Aspek Penilaian Kinerja Keuangan**

Untuk membuat aplikasi penilaian kinerja keuangan dibutuhkan alur kerja dari aspek keuangan yang digambarkan dalam *system flow* diagram. *System flow* aspek penilaian kinerja keuangan dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. System Flow Penilaian Kinerja Keuangan

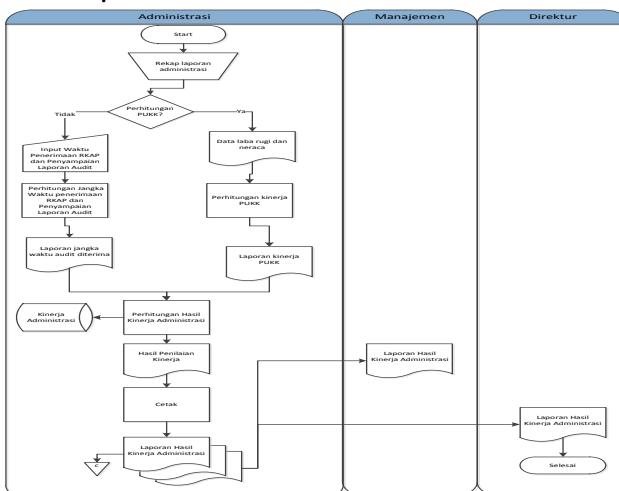
Untuk membuat aplikasi penilaian kinerja administrasi dibutuhkan alur kerja dari aspek administrasi yang digambarkan dalam *system flow* diagram. *System flow* aspek penilaian kinerja administrasi dapat dilihat pada Gambar 4.



Gambar 4. System Flow Penilaian Kinerja Operasional

**System Flow Aspek Penilaian Kinerja Administrasi**

Untuk membuat aplikasi penilaian kinerja administrasi dibutuhkan alur kerja dari aspek administrasi yang digambarkan dalam *system flow* diagram. *System flow* aspek penilaian kinerja administrasi dapat dilihat pada Gambar 3

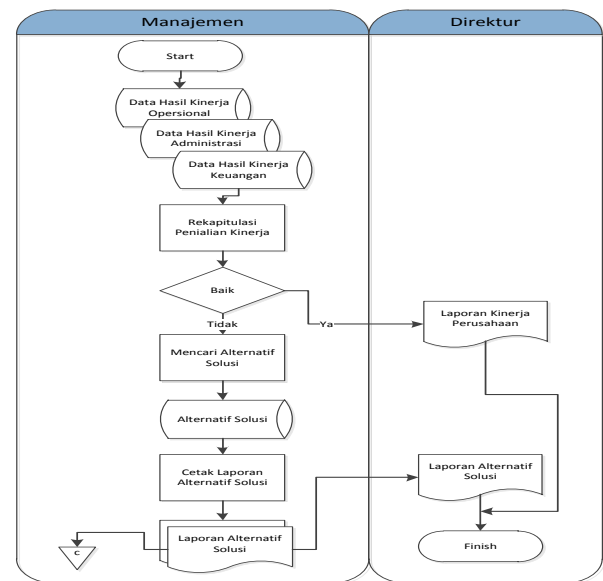


Gambar 3. System Flow Penilaian Kinerja administrasi

**System Flow Aspek Penilaian Kinerja Operasional**

**System Flow Rekapitulasi Penilaian**

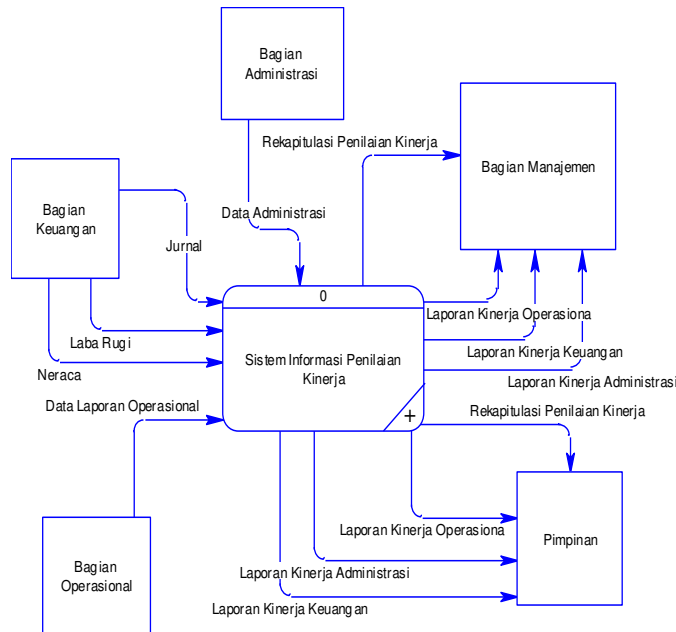
System flow rekapitulasi penilaian digunakan untuk menggambarkan alur kerja perekapan laporan dari aspek keuangan, operasional dan administrasi sehingga dapat dibuat data solusi. *System flow* rekapitulasi dapat dilihat pada gambar 5.



Gambar 5. System Flow Rekapitulasi Penilaian

**Context Diagram**

Context diagram merupakan gambaran desain guna membuat rancangan perangkat lunak (software) yang akan dibuat. Pada eksternal entity terdapat bagian keuangan, bagian administrasi, bagian operasional, bagian manajemen, dan pimpinan yang kemudian diolah dalam system informasi penilaian kinerja. Context diagram dapat dilihat pada Gambar 6.



Gambar 6. Context Diagram

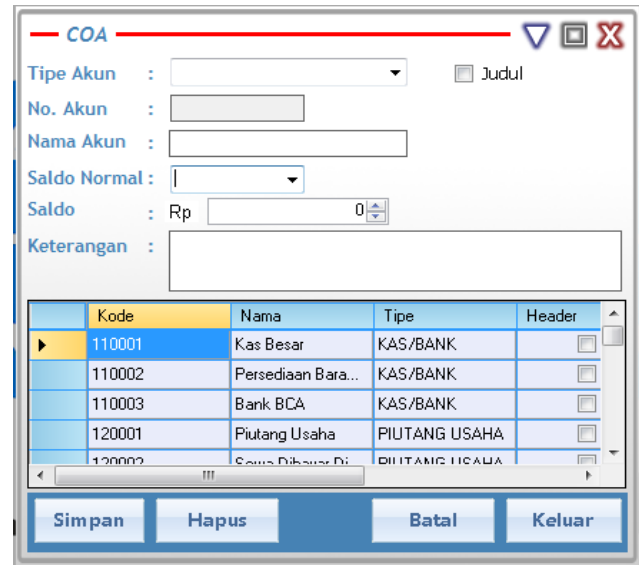
**IMPLEMENTASI**

Implementasi program merupakan implementasi dari hasil analisis, diharapkan dengan adanya implementasi ini dapat membantu perusahaan dalam melakukan perencanaan persediaan yang lebih optimal.

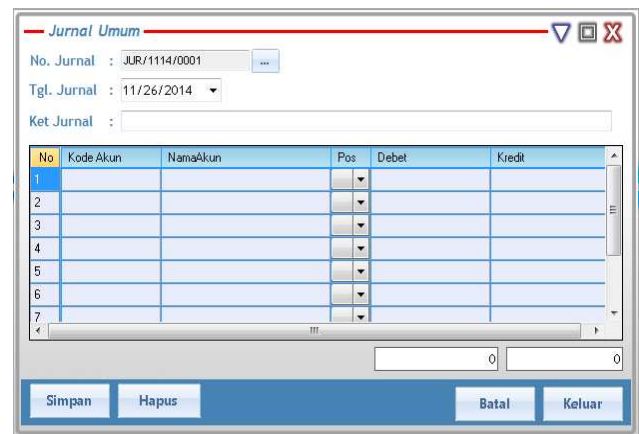
**Pengisian Data Kinerja Keuangan**

Pengisian data kinerja keuangan dimulai dari melakukan input pada *chart of account* (COA). COA digunakan untuk mempermudah proses pencatatan transaksi. COA dapat dilihat pada Gambar 8. Setelah berhasil melakukan input COA selanjutnya dapat dilakukan input pada jurnal umum. Jurnal umum digunakan untuk menginputkan data yang didapat dari setiap proses transaksi penjualan jasa maupun pembelian. Jurnal umum dapat dilihat pada Gambar 9. Setelah melakukan input pada form

COA dan jurnal umum maka penilaian kinerja keuangan dapat dilakukan.



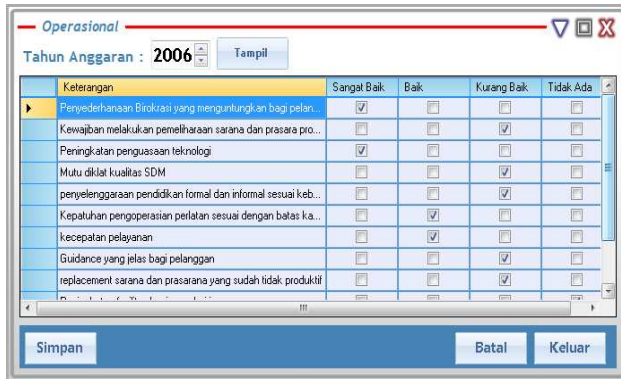
Gambar 8. Chart Of Account



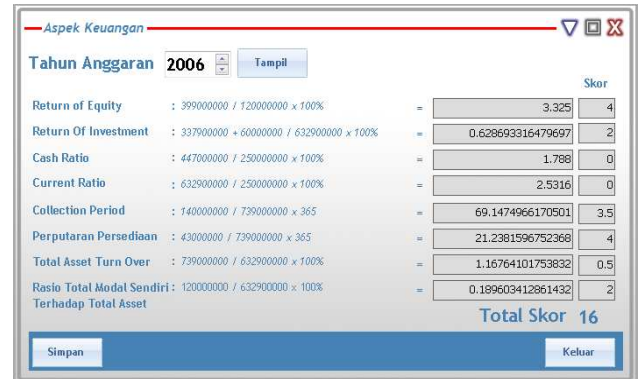
Gambar 9. Jurnal Umum

**Pengisian Data Kinerja Operasional**

Untuk melakukan penilaian kinerja operasional dimulai dengan melakukan input indikator operasional yang berkaitan dengan proses kinerja operasional pada form operasional. Setelah berhasil melakukan pengisian data indikator, selanjutnya dilakukan penilaian indikator dengan cara input kategori penilaian. Penilaian kinerja operasional dapat dilihat pada Gambar 10.



Gambar 9. Penilaian Aspek Operasional



Gambar 11. Penilaian Aspek Keuangan

**Pengisian Data Kinerja Administrasi**

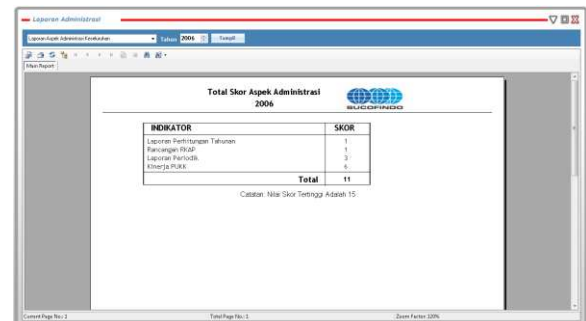
Untuk melakukan penilaian kinerja administrasi terdapat lima proses yang harus dilakukan input, yaitu proses laporan periodik, laporan perhitungan tahunan, rancangan rencana kerja anggaran perusahaan (RKAP), dan kinerja pembinaan usaha kecil dan koperasi (PUKK). Setelah berhasil melakukan input seluruh proses tersebut maka penilaian kinerja administrasi dapat dilakukan. Penilaian kinerja administrasi dapat dilihat pada Gambar 10.

**Rekapitulasi Penilaian Kinerja**

Setelah berhasil melakukan input pada setiap aspek penilaian kinerja maka akan menghasilkan empat laporan yang berkaitan dengan rekapitulasi penilaian kinerja yaitu laporan kinerja aspek administrasi yang dapat dilihat pada Gambar 12, laporan kinerja aspek operasional yang dapat dilihat pada Gambar 13, laporan kinerja keuangan yang dapat dilihat pada Gambar 14 dan laporan rekapitulasi penilaian kinerja yang dapat dilihat pada gambar 15.



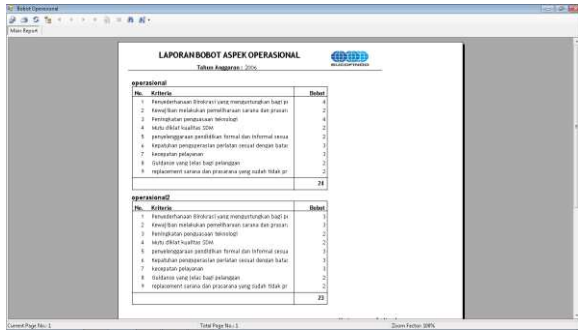
Gambar 10. Penilaian Aspek Adminisitrasi



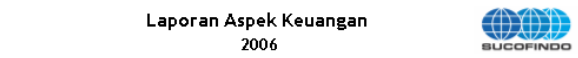
Gambar 12. Laporan penilaian Aspek Administrasi

**Penilaian Kinerja Aspek Keuangan**

Untuk melakukan penilaian kinerja aspek keuangan adalah dengan menekan tombol simpan pada form transaksi kinerja keuangan. Apabila berhasil melakukan penilaian kinerja secara otomatis form akan menghitung dan menampilkan nilai dan skor dari aspek keuangan pada setiap indikator. Perhitungan aspek keuangan yang dapat dilihat pada gambar 11.



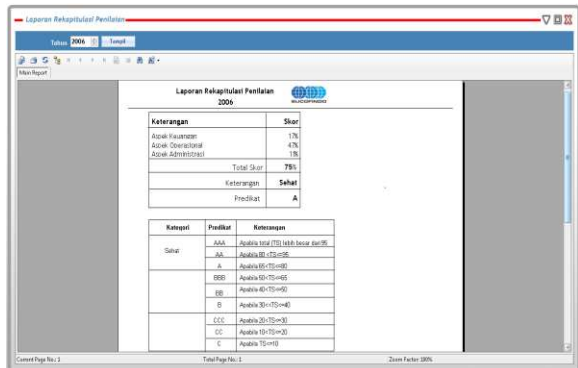
Gambar 13. Laporan Penilaian Aspek Operasional



Indikator	Skor
Imbalan Kepada Pemegang Saham (ROE)	4.00
Imbalan Investasi (ROI)	2.00
Rasio Kas	0.00
Rasio Lancar	0.50
Collection Periods	3.50
Perputaran Persediaan	4.00
Perputaran Total Aset	1.00
Rasio Modal Sendiri terhadap Total Aktiva	2.00
<b>Total Skor</b>	<b>17</b>

Catatan: Nilai Skor Tertinggi Adalah 50

Gambar 14. Laporan Bobot Aspek Keuangan



Gambar 15. Laporan Rekapitulasi Penilaian

**Kesimpulan Dan Saran**

Kesimpulan yang diambil berdasarkan uji coba yang dilakukan dari penelitian tugas akhir rancang bangun system informasi penilaian kinerja badan usaha pada PT. SUCOFINDO yaitu.

1. Penelitian ini menghasilkan aplikasi pembuatan laporan penilaian kinerja berdasarkan Keputusan Menteri yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja perusahaan dalam aspek keuangan, operasional dan administrasi.
2. Aplikasi ini menghasilkan laporan kinerja keuangan, operasional dan administrasi. Laporan tersebut diantaranya adalah laporan neraca, jurnal, laba rugi operasional, dan administrasi.

Berdasarkan penjelasan tentang sistem aplikasi yang telah dibuat, dapat diberikan saran untuk mengembangkan sistem ini adalah Aplikasi yang sudah dibuat perlu diintegrasikan secara penuh ke dalam aplikasi pembuatan laporan keuangan pada kantor pusat agar dapat bekerja secara maksimal.

**Daftar Pustaka**

Ladjamudin, 2005. *Sistem Informasi*. Yogyakarta: Andi Offset.

Kementerian Badan Usaha Milik Negara, 2002. *Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor: KEP-100/MBU/2002 Tentang Penilaian Tingkat Kesehatan Badan Usaha Milik Negara*.

Manulang, M, 2008. *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Yuwono, 2004. *Petunjuk Praktis Penyusunan Balance Scorecard*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.