E-ISSN: 3025-0994
Halaman 1660-1670
Volume 4 Nomor 4 Tahun 2026

Analisis Nilai Aktivitas pada Proses Bisnis Divisi Human Resource One Step Solution Bali

Ni Komang Putri Indah Puspita Sari[1], I Made Ardwi Pradnyana[2], I Gusti Lanang Agung Raditya Putra[3]

[1,2,3] Program Studi Sistem Informasi, Universitas Pendidikan Ganesha
e-mail: putri.indah@student.undiksha.ac.id, ardwi.pradnyana@undiksha.ac.id, raditya.putra@undiksha.ac.id

Abstrak

Divisi Human Resource memiliki peran penting sebagai support activities dalam mendukung proses operasional perusahaan, namun proses bisnis yang berjalan saat ini pada divisi HR OSS Bali masih ditemukan aktivitas yang memicu inefisiensi seperti informasi yang berulang, penentuan jadwal yang memakan waktu diluar standar yang ditentukan, dan belum optimal dalam pemanfaatan sistem digital sehingga beberapa aktivitas masih terjadi secara manual. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis permasalahan yang terjadi pada proses bisnis divisi HR, dan dapat menghasilkan proses bisnis rekomendasi *(to-be)* yang dapat dijadikan acuan dalam penerapan SOP yang terstandarisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan identifikasi awal *Value Chain* dan SIPOC, kemudian melakukan pemodelan proses bisnis *(as-is)* menggunakan standar BPMN untuk representasi setiap alur aktivitas yang terjadi sehingga dapat melakukan analisis menggunakan *Value Added Analysis* untuk menentukan nilai dari aktivitas yang terjadi. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat 16 aktivitas RVA, 16 aktivitas BVA, 5 aktivitas NVA. Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini memberikan rekomendasi pemodelan proses bisnis *(to-be)* sebagai perbaikan dan pemangkasan aktivitas NVA sehingga hasil dari analisis yang dilakukan dapat digunakan sebagai bahan dasar penyusunan SOP yang terstandarisasi bagi seluruh pihak yang terlibat pada perusahaan sehingga kualitas kerja yang dihasilkan dapat sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Kata Kunci: Proses Bisnis, Sumber Daya Manusia, Analisis Kualitatif, Value Chain, SIPOC

Abstract

The Human Resource (HR) Division plays an important role as a support activity in facilitating a company's operational processes. However, the current business processes in the HR Division of One Step Solution (OSS) Bali still involve several activities that cause inefficiencies, such as repeated information, scheduling that exceeds the established time standards, and suboptimal utilization of digital systems, resulting in several activities being performed manually. This study aims to analyze the problems occurring in the HR Division's

business processes and develop recommended business process models (to-be) that can serve as a reference for implementing standardized Standard Operating Procedures (SOP). This study employs a qualitative approach, beginning with an initial identification using Value Chain and SIPOC, followed by modeling the existing business processes (as-is) using Business Process Model and Notation (BPMN) to represent the activity flows. Subsequently, Value Added Analysis (VAA) is applied to determine the value of each activity. The results show that 16 activities are classified as Real Value Added (RVA), 16 activities as Business Value Added (BVA), and 5 activities as Non-Value Added (NVA). Based on these findings, this study proposes recommended business process models (to-be) to improve the existing processes and eliminate NVA activities. The findings can serve as a basis for developing standardized SOPs for all parties involved in the company, thereby supporting work quality in accordance with the company's vision and mission.

Keywords : Business Processes, Human Resources, Qualitative Analysis, Value Chain, SIPOC

LATAR BELAKANG

One Step Solution (OSS) Bali merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak pada jasa pendidikan dan karir keluar negeri di Bali adalah. Dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan, OSS Bali di dukung berbagai divisi yang saling berkaitan, salah satunya divisi Human Resource. Divisi HR memiliki peran strategis dalam mengelola sumber daya manusia hingga menciptakan peraturan tertulis yang digunakan sebagai acuan dalam menjalankan proses bisnis bagi seluruh pelaku pada perusahaan (Ainiyah, 2025). Pada perusahaan OSS Bali itu divisi HR tidak hanya meliputi proses rekrutment melainkan kebutuhan administrasi siswa, dokumen kerjasama, *Talent Acquisition, People Development,* merancang *training* serta *coaching* untuk mendukung perkembangan SDM, pengelolaan *Employee Relations*. Berdasarkan tanggung jawab yang dijalankan oleh divisi HR maka pentingnya melakukan pemodelan proses bisnis pada divisi HR untuk menciptakan alur proses bisnis yang terstruktur sehingga dapat menghasilkan kualitas kerja yang baik (Dumas et al., 2018)

Penggunaan BPMN merupakan salah satu tools yang telah terstandarisasi untuk melakukan pemodelan alur proses bisnis dan aktor yang terlibat (Atrinawati et al., 2021). Namun tidak hanya pemodelan alur, pentingnya melakukan analisis menggunakan metode *Value Added Analysis* (VAA) untuk mengidentifikasi nilai dari suatu aktivitas (Hakim et al., 2021). Hal ini didukung dengan teori dari Harmon, (2019) bahwa analisis dan perbaikan proses bisnis harus disertai dengan identifikasi nilai dari setiap aktivitas, sehingga organisasi dapat menentukan aktivitas yang perlu dipertahankan dan di eleminasi dalam menciptakan proses bisnis yang efisien (Govery.S et al., 2021). Serta penelitian ruang lingkup divisi HR juga menekankan pentingnya rancangan proses bisnis yang terstandariasasi (Chaerulisma et al., 2025).

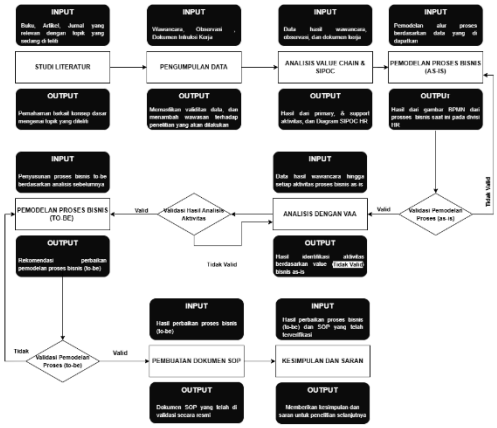
Berdasarkan observasi terdapat permasalahan pada proses bisnis rekrutment yakni penentuan jadwal untuk tahap wawancara yang dapat memakan waktu hingga 3 hari, terjadi

pengulangan informasi mengenai jadwal psikotes, permasalahan lain terdapat pada proses onboarding yakni pengulangan informasi yang telah terjadi pada tahap training, dan permasalahan terkait adaptasi sistem E-HRM pada pengajuan cuti Permasalahan inefisinesi divisi HR terjadi karena belum adanya SOP yang terstandarisasi yang dapat dijadikan acuan dalam pelaksaan proses bisnis (Novian et al., 2022)

Berdasarkan permasalahan yang terjadi penelitian ini bertujuan akan melakukan pemodelan proses bisnis yang terjadi dilapangan saat ini *(as-is)* (Koniyo et al., 2024) menggunakan standar BPMN sebagai notasi yang terstandarisasi untuk menggambarkan alur proses bisnis dan aktor yang terlibat didalamnya (Maulana, 2023), selanjutnya akan dilakukan analisis dengan pedekatan kualitatif pada proses bisnis HR menggunakan *Value Added Analysis* (VAA) yang bertujuan untuk menganlisis dan mengidentifikasi nilai yang dihasilkan dari sebuah aktivitas sehingga dapat menentukan perbaikan dengan melakukan perbaikan atau elemininasi dari sebuah aktivitas (Saputri et al., 2024). Hal ini di dukung dengan pendekatan *value chain* dan SIPOC untuk tahap identifikasi awal sebelum mengidentifikasi nilai dari aktivitas yang ada (Setyaningsih et al., 2021). Setelah mendpatkan hasil identifikasi nilai maka penelitian ini akan memberikan rekomendasi proses bisnis perbaikan *(to-be)* bagi perusahaan sebagai bahan dasar penyusunan SOP yang terstandarisasi (Yusmar et al., 2023)

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk melakukan analisis proses bisnis pada divisi HR OSS Bali (Sugiyono, 2013). Adapun tahapan penelitian yang digunakan terdapat pada gambar 1 Tahapan penelitian.



Gambar 1. Tahapan Penelitian

Berdasarkan gambar 1. Tahapan penelitian menunjukan terdapat 8 tahap yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Studi literatur

Merupakan tahap awal yang dilakukan dengan cara mengumpulkan, menganalisis literatur yang relevan dengan penelitian ini sebagai landasan konseptual dari berbagai

sumber seperti jurnal ilmiah, buku, dokumen internal perusahaan, serta artikel penelitian terdahulu yang relevan.

2. Pengumpulan data

Beberapa metode yang digunakan untuk melakukan pengumpulan data yakni: Observasi dengan cara mengamati langsung alur proses bisnis yang terjadi pada divisi HR OSS Bali, wawancara dilakukan langsung kepada pihak HR OSS Bali selaku *process owner* melalui rekaman dan transkrip wawancara setelah memperoleh data dilakuka pengujian data denga teknik triangulasi.

3. Analisis Value chain dan SIPOC

Pada tahap ini akan dilakukan sebagai proses identifikasi awal dengan menentukan aktivitas utama dan pendukung dari seluruh divisi. Selanjutnya akan dilakukan identifikasi lebih spesifik dengan fokus ruang lingkup divisi HR menggunakan SIPOC dengan menghasilkan 5 komponen yakni *Supplier, Input, Process, Output,* dan *Customer* (Dewi et al., 2023).

4. Pemodelan Proses Bisnis *(as-is)*

Tahap ini melakukan pemodelan proses bisnis *(as-is)* sesuai yang terjadi dilapangan menggunakan standar BPMN lalu akan dilakukan validasi menggunakan teknik *Syntactic Quality* yang dilakukan oleh pihak ahli dan teknik *Semantic Quality* yang dilakukan oleh pihak HR selaku *process owner* (Harmon, 2019)

5. Analisis Proses Bisnis Menggunakan Metode VAA

Tahap ini akan melakukan analisis menggunakan teknik *Value Added Analysis* (VAA) dengan mengidentifikasi nilai aktivitas berdasarkan 3 kategori yakni : *Real Value Added* (RVA) yakni aktivitas yang dapat memberikan nilai langsung kepada customer, *Business Value Added* (BVA) yakni aktivitas yang memberikan nilai secara tidak langsung kepada customer namun dibutuhkan oleh pihak organisasi, dan *Non-Value Added* (NVA) yakni aktivitas yang tidak memberikan nilai dan dapat mengakibatkan inafisiensi (Putra et al., 2025). selanjutnya akan dilakukan validasi menggunakan teknik *Semantic Quality* kepada pihak HR selaku proses owner

6. Pemodelan Perbaikan Proses Bisnis *(to-be)*

Tahap ini akan dilakukan penyusunan proses bisnis rekomendasi *(to-be)* berdasarkan hasil analisis sebelumnya setelah adanya perbaikan atau pemangkasan lalu akan divalidasi menggunakan teknik *Syntatic Quality* oleh pihak ahli dan teknik *Semantic Quality* (Ulfa et al., 2025)

7. Pembuatan Dokumen SOP

Tahap ini dilakukan penyusunan *Standard Operating Procedure* (SOP) yang disusun berdasarkan hasil rekomendasi perbaikan proses bisnis *(to-be)* yang dihasilkan sebelumnya, dan divalidasi menggunakan teknik *Syntatic Quality,Semantic* dan teknik *Pragmatic Quality* (Sahara et al., 2021)

8. Menyusun Kesimpulan dan Saran

Tahap akhir ini memberikan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan serta saran bagi perusahaan atau penelitian selanjutnya yang dapat kembangkan kembali.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemodelan Proses Bisnis Rekrutment dan Seleksi Karyawan *(as-is)*

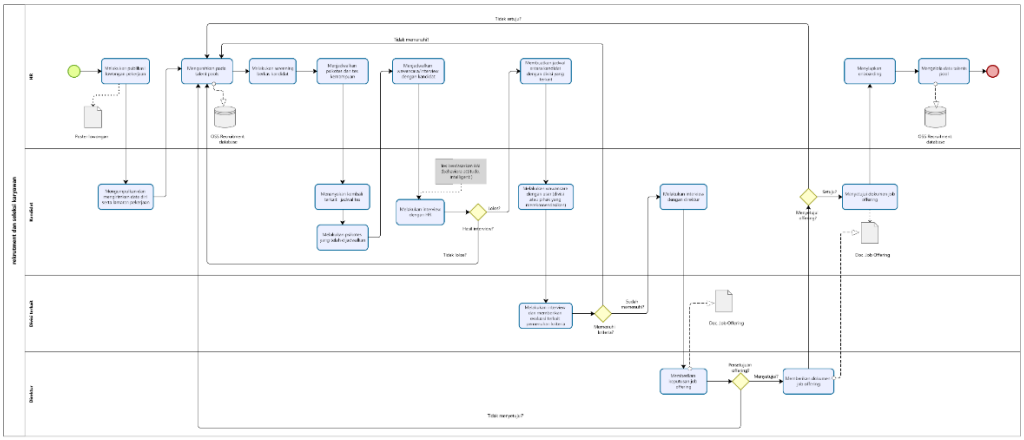
Pada tahap pemodelan proses bisnis *(as-is)* yang dihasilkan berdasarkan wawancara, serta observasi aktivitas yang terjadi dilapangan sebagai berikut yang dijelaskan pada Tabel 1 Proses Bisnis Rekrutment dan Seleksi Karyawan *(as-is)*:

Tabel 1 Proses Bisnis Rekrutment dan Seleksi Karyawan *(as-is)*

Aktor	Aktivitas	Deskripsi	Indikasi kendala
HR	Melakukan publikasi lowongan pekerjaan	HR melakukan publikasi lowongan pekerjaan melalui platform Glints, dan OSS Recruitment	-
Kandidat	Mengumpulkan dan mengirimkan data diri serta lamaran pekerjaan	Kandidat mengirimkan data diri, dan dokumen pendukung melalui platfom OSS Recruitment	-
HR	Mengarahkan pada talent pools	HR mengumpulkan kandidat yang sudah terhubung ke dalam talent pool	-
HR	Melakukan screening berkas kandidat	HR melakukan penyaringan dokumen dan menyesuaikan dengan kualifikasi perusahaan	-
HR	Menjadwalkan psikotes dan tes kemampuan	HR melakukan penjadwalan serta pelaksanaan psikotes maupun kandidat sesuai kebutuhan posisi kerja (Typing, MBTI, dsic, kemampuan dasar)	Masih banyak kandidat yang mengajukan pertanyaan manual terkait jadwal psikotes sehingga terjadi pengulangan informasi
Kandidat	Melakukan psikotes yang telah dijadwalkan	Kandidat melakukan psikotes dan tes kemampuan berdasarkan 4 kategori tes yang telah ditentukan	-
HR	Menjadwalkan wawancara/interview dengan kandidat	HR akan memberikan pilihan jadwal tahap wawancara.	-
Kandidat	Melakukan interview dengan HR	Kandidat yang lolos melakukan inetrview langsung dengan HR berdasarkan BAI	-
HR	Membuatkan jadwal antara kandidat dengan divisi yang	HR menentukan jadwal antara kandidat dengan divisi yang terkait untuk melakukan wawancara lebih	Masih terjadi pengulangan aktivitas yang

	terkait	spesifik mengenai divisi yang diajukan/terkait	memakan waktu hingga 3 hari untuk menentukan jadwal pelamar dengan supervisor
Kandidat	Melakukan wawancara dengan user	Kandidat yang sudah memenuhi kriteria akan melakukan interview dengan user berdasrkan *highskill* test assessment	-
Divisi terkait	Melakukan interview dan memberikan evaluasi terkait pemenuhan kriteria	Supervisor divisi terkait melakukan interview mengenai jobdesc yang akan dikerjakan lalu dapat memberikan evaluasi	-
Kandidat	Melakukan interview dengan direktur	Kandidat yang sudah lolos *highskill* test assessment akan interview dengan direktur terkait value	-
Direktur	Memberikan keputusan job offering	Direktur memberikan persetujuan terkait job offering kepada kandidat	-
Kandidat	Menyetujui dokumen job offering	Kandidat berhak melakukan diskusi dan memberikan penolakan bila job offering tidak sesuai dengan harapan kandidat	-
HR	Menyiapkan onboarding	Menyiapkan segala administrasi yang dibutuhkan saat onboarding karyawan	-
HR	Mengelola dan update data talents pool	Kandidat yang menolak dan kandidat yang sudah memasuki tahap screening	-

Pada Tabel 1. Proses Bisnis Rekrutment dan Seleksi Karyawan *(as-is)* menyatakan bahwa masih terdapat permasalahan pada beberapa aktivitas sehingga mengakibatkan terjadinya inafisiensi yang direpresentasikan pada Gambar 2. Pemodelan Proses Bisnis Rekrutment dan Seleksi (as-is)**.** Maka dari itu perlu dilakukannya analisis menggunakan 3 indikator VAA yakni RVA, BVA, dan NVA, Hal tersebut dijelaskan pada table tabel 2. Analisis Proses Bisnis Rekrutment dan Seleksi Karyawan.



Gambar 2. Pemodelan Proses Bisnis Rekrutment dan Seleksi Karyawan (as-is)

Analisis Proses Bisnis Menggunakan VAA

Tahap analisis VAA bertujuan untuk memperbaiki atau memangkas aktivitas yang bernilai *Non-Value Added* (VAA). Hal tersebut dijelaskan pada tabel 2. Analisis Proses Bisnis Rekrutment dan Seleksi Karyawan yang menyatakan bahwa terdapat 9 aktivitas bernilai VA, 5 aktivitas bernilai BVA, dan 2 aktivitas bernilai NVA. Berdasarkan hasil analisis tersebut perlu dilakukan perbaikan yang akan di susun pada tahap selanjutnya yakni perbaikan proses bisnis rekomendasi *(to-be).*

Tabel 2. Analisis Proses Bisnis Rekrutment dan Seleksi Karyawan

Aktivitas	Aktor	Klasifikasi	Keterangan
Melakukan publikasi lowongan pekerjaan	HR	VA	-
Mengumpulkan dan mengirimkan data diri serta lamaran pekerjaan	Kandidat	VA	-
Mengarahkan pada talent pools	HR	BVA	-
Melakukan screening berkas kandidat	HR	VA	-
Menjadwalkan psikotes dan tes kemampuan	HR	NVA	Pada tahap ini terjadi inefisinesi karena masih terdapat informasi secara berulang antara calon pelamar dengan HR mengenai psikotes
Melakukan psikotes yang telah dijadwalkan	Kandidat	VA	-

Menjadwalkan wawancara/interview dengan kandidat	HR	BVA	-
Melakukan interview dengan HR	Kandidat	VA	-
Membuatkan jadwal antara kandidat dengan divisi yang terkait	HR	NVA	Tahap ini inefisiensi yang memakan waktu hingga 3 hari untuk menentukan jadwal antara pelamar dengan supervisor pada divisi terkait.
Melakukan wawancara dengan user	Kandidat	VA	-
Melakukan interview dan memberikan evaluasi	Divisi terkait	VA	-
Melakukan interview dengan direktur	Kandidat	VA	-
Memberikan keputusan job offering	Direktur	BVA	-
Menyetujui dokumen job offering	Kandidat	VA	-
Menyiapkan onboarding	HR	BVA	-
Mengelola dan update data talents pool	HR	BVA	-

Pemodelan Proses Bisnis Rekomendasi *(to-be)*

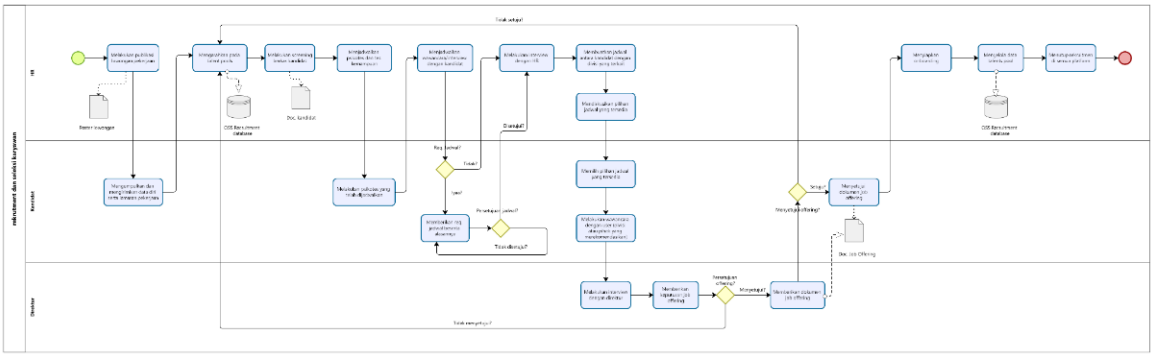
Pada proses pemodelan rekomendasi *(to-be)* disusun berdasarkan hasil analisis menggunakan teknik VAA untuk memberikan rekomendasi perbaikan pada beberapa aktivitas yang bernilai NVA. Hal tersebut dijelaskan pada tabel Tabel 3. Proses Bisnis Rekrutment dan Seleksi Karyawan *(to-be)* sebagai berikut

Tabel 3. Proses Bisnis Rekrutment dan Seleksi Karyawan *(to-be)*

Aktor	Aktivitas	Deskripsi	Solusi kendala
HR	Menjadwalkan psikotes dan tes kemampuan	HR melakukan penjadwalan serta pelaksanaan psikotes maupun kandidat sesuai kebutuhan posisi kerja (*Typing, MBTI, dsic*, kemampuan dasar)	Mengarahkan untuk membaca detail deskripsi kembali
HR	Membuatkan jadwal antara kandidat dengan divisi yang terkait	HR menentukan jadwal antara kandidat dengan divisi yang terkait untuk melakukan wawancara lebih spesifik mengenai divisi yang	HR menentukan beberapa pilihan jadwal yang sudah di sepakati oleh divisi lalu

	diajukan/terkait	memberikan kepada kandidat agar dapat memilih sesuai dengan pilihan yang tersedia

Pada Tabel 3. Proses Bisnis Rekrutment dan Seleksi Karyawan *(to-be)* menyatakan bahwa terdapat perbaikan pada aktivitas penjadwalan psikotes dan penambahan aktivitas pada pembuatan jadwal wawancara antara kandidat dengan divisi terkait untuk mecegah terjadinya inefisiensi yang direpresentasikan pada Gambar 3. Pemodelan Proses Bisnis Rekrutment dan Seleksi *(to-be)*



Gambar 3. Pemodelan Proses Bisnis Rekomendasi (to-be)

Hasil dari penelitian ini berupa analisis deskripsi dari metode VAA yang menghasilkan 5 aktivitas NVA, 16 aktivitas bernilai VA, 16 aktivitas bernilai BVA yang terjadi pada aktivitas rekrutment seleksi karyawan, onboarding, dan pengajuan cuti yang telah dirumuskan pemodelan rekomendasi *(to-be)* sebagai saran untuk menjadi acuan pelaksanaan proses bisnis yang efisien. Secara keseluruhan penelitian ini dilakukan untuk menunjukkan bahwa inefisiensi yang terjadi pada proses bisnis HR OSS Bali tidak dominan berasal dari aktivitas inti yang memberikan nilai, tetapi dari support aktivitas yang masih mengalami pengulangan dan terjadinya aktivitas secara manual yang menyebabkan terjadinya pemborosan waktu yang berdampak pada kinerja yang dihasilkan baik dari pihak divisi HR hingga pihak yang terlibat pada divisi HR. Implementasi hasil dari penelitian ini sesuai dengan teori *Business Process Management* (BPM) Harmon, (2019) khususnya terjadi pada proses analisis yang menerapkan metode *Value Added Analysis* (VAA) dan proses redisgn yang menghasilkan pemodelan proses bisnis *(to-be)* (Prasetyo & Sianturi, 2025)

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa divisi HR OSS Bali termasuk pada *Support Activities* yang berperan penting dalam pendukung aktivitas utama perusahaan. Hasil identifikasi *Value Chain* dan SIPOC yang dihasilkan merepresentasikan keterkaitan divisi dengan pihak lain dalam menjalakan proses bisnis HR, sedangkan berdasarkan

analisis VAA menemukan 16 aktivitas bernilai BVA, 16 aktivitas bernilai RVA,dan 5 aktivitas bernilai NVA. Secara garis besar penyebab terjadinya aktivitas NVA yakni pengulangan infomasi, aktivitas, serta penerapan digitalisasi yang masih minim. Sehingga berdasarkan temuan tersebut penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar penyusunan proses bisnis rekomendasi *(to-be)* yang berfungsi sebagai acuan proses kerja yang lebih efisien dan terstandarisasi (Naufaldy et al., 2022).

DAFTAR PUSTAKA

Ainiyah, N. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi The Role Of Human Resources In Enhancing Organizational Productivity. Jurnal Bisnis Mahasiswa, 5(April 2025), 15.

Atrinawati, L. H., Wiranti, Y. T., & Zakiah. (2021). Pemodelan Proses Bisnis Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Balikpapan. JUTISI: Jurnal Ilmiah Teknik Informatika Dan Sistem Informasi, 10, 137–148.

Chaerulisma, H. F., Setiani, N., & Indonesia, U. I. (2025). Redesigning HR Business Processes With Camunda BPMN And Chatbot Integration. Jurnal Sains, Nalar, Dan Aplikasi Teknologi Informasi, 4(2), 73–81. Https://Doi.Org/10.20885/Snati.V4.I2.40421

Dewi, N. W. E. R., Nirmala, P. Y. A., Putra, I. M. S., & Sudana, A. A. K. O. (2023). Analisis Dan Perbaikan Proses Bisnis Sistem Terintegrasi Pembayaran Uang Kuliah Dengan Metode Business Process Improvement (BPI) Pada Universitas X. Jurnal Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer, 10(2), 411–420. Https://Doi.Org/10.25126/Jtiik.20231025770

Dumas, M., Rosa, M. La, Mendling, J., & Hajo A. Reijers. (2018). Fundamental Of Business Process Management. In Lecture Notes In Business Information Processing (2nd Editio, Vol. 168). Springer. Https://Doi.Org/10.1007/978-3-662-56509-4

Govery.S, Rahayu.S, N., & Rtri.Y, W. (2021). Pembuatan Proses Bisnis Dan Standar Operasional Prosedur Pada Dinas Pemuda, Olahraga Dan Pariwisata Kota Balikpapan. Zonasi Jurnal Sistem Informasi, 3(2), 87–97.

Hakim, H. R., Rachmadi, A., & Rusydi, A. N. (2021). Analisis Dan Evaluasi Proses Bisnis Menggunakan Metode Failure Mode And Effect Analysis (FMEA) (Studi Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Batu). Jurnal Pengembangan Teknlogi Informasi Dan Ilmu Komputer, 5(4), 1288–1294.

Harmon, P. (2019). Business Process Change: A Business Process Managers And Process Professionals (4th Editio). Morgan Kaufmann (Elsevier). Www.Elsevier.Com/Permissions

Koniyo, M. H., Dai, R. H., & Tomu, I. I. (2024). Pemodelan Proses Bisnis Menggunakan BPMN Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bone Bolango. Digital Transformation Technology (Digitech), 4(1), 126–137. Https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.47709/Digitech.V4i1.3726

Maulana, Y. M. (2023). Model Perencanaan Proses Bisnis Berdasarkan Business Process Management Pada Universitas Dinamika. Jurnal Ilmiah Media SISFO, 17(1), 73–85.

Naufaldy, M., Akbar, F., Mursityo, Y. T., & Fanani, L. (2022). Perbaikan Proses Bisnis Menggunakan Metode Business Process Improvement (Studi Kasus: Keuangan Pada

Linda Cable). Jurnal Sistem Informasi, Teknologi Informasi, Dan Edukasi Sistem Informasi (JUST-SI), 3(1), 20–28.

Novian, C., Idah, Y. M., Rifai, Z., & Kunci, K. (2022). Pemodelan Proses Bisnis Pengadaan Barang (Stok) Menggunakan Pendekatan Business Process Modelling Notation (BPMN) (Studi Kasus : SHM Motor Purwokerto). Journal Of Infoarmation System Management (JOISM), 3(2).

Prasetyo, D. B., & Sianturi, R. S. (2025). Analisis Dan Evaluasi Proses Bisnis Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Operasional Di PT Telkom Indonesia. Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer, 9(2), 1–10.

Putra, I. W. A. P., Pradnyana, I. M. A., & Indradewi, I. G. A. A. D. (2025). Analisis Proses Bisnis Menggunakan Metode Failure Mode And Effect Analysis (FMEA) Dan Business Process Improvement (BPI) Pada Warung Babi Guling X. JEMSI (Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi), 7(1), 565–573.

Sahara, I. B., Hanggara, B. T., & Setiawan, N. Y. (2021). Analisis Dan Evaluasi Proses Bisnis Layanan Pendaftaran Penduduk Menggunakan Teknik Eliminate, Simplify, Integrate And Automate (ESIA) (Studi Kasus: Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bekasi). Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer, 5(2), 492–497. Http://J-Ptiik.Ub.Ac.Id

Saputri, S. ., Putra, P., Oktadini, N. ., Meiriza, A., & Sevtiyuni, P. . (2024). Analisis Proses Bisnis Pendaftaran Pelanggan Dengan Metode Business Process Improvement (BPI). Indonesian Journal Of Computer Science, 13(1), 3039–3054.

Setyaningsih, S., Nadhiroh, N. K., & Dewi, R. S. (2021). Analisis Proses Bisnis Pengemasan Semen Menggunakan 7 Tools Dan 11 Improvements Patterns. SISTEMASI: Jurnal Sistem Informasi, 10, 212–221.

Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D. (Revised Ed). Alfabeta.

Ulfa, M., Rizky, K., Wardani, N., Darma, U. B., Palembang, K., & Model, P. (2025). Analisis Proses Bisnis Pada Mind Corpora Indonesia Untuk Optimalisasi Workflow Dengan Pendekatan Bpmn. Zonasi Jurnal Sistem Informasi, 7(3), 774–787.

Yusmar, A., Nurhadryani, Y., Hermadi, I., & Korespondensi, P. (2023). Analisis Perbaikan Dan Pemodelan Proses Bisnis Menggunakan Business Process Improvement Pada Sistem Manajemen Budidaya Buah Agrowing. Jurnal Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer, 10(5), 1129–1138. Https://Doi.Org/10.25126/Jtiik.2023107237