JURNAL TEKNIK MESIN, ELEKTRO DAN ILMU KOMPUTER
Halaman Jurnal: https://jurnal.amikveteran.ac.id/index.php/teknik
Halaman UTAMA: https://jurnal.amikveteran.ac.id/index.php

IMPLEMENTASI METODE 360 DERAJAT PADA SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA PEGAWAI PADA CV. ALFA PRINTING

[1,2,3] Universitas Sains dan Teknologi Komputer
Jl. Majapahit 605 Semarang Jawa Tengah, e-mail: haris@stekom.ac.id; bagus@stekom.ac.id; ashif@stekom.ac.id;

ABSTRAK

Performance appraisal that is carried out properly will be beneficial for both employees and the company itself. The 360-degree assessment method is that an employee's assessment is not only taken from the assessment of his immediate supervisor or second superior above him, but also requested from an equal peer or from the relevant direct subordinate, the largest contribution of the assessment comes from his immediate supervisor and second supervisor. By applying the 360-degree method to the employee performance appraisal information system, it can eliminate the objectivity of the appraiser in assessing employee performance. By applying the 360-degree method to the employee performance appraisal information system, it makes it easier to assess employee data.

Keywords: Employee Performance, Assessment, method 360

Penilaian kinerja yang dilakukan dengan baik akan bermanfaat bagi karyawan maupun bagi perusahaan itu sendiri. Metode 360 derajat merupakan metode evaluasi kinerja karyawan yang memungkinkan karyawan memperoleh penilaian dari segala arah, mulai dari atasan, bawahan dan rekan kerja. Metode penilaian 360 derajat adalah penilaian seorang pegawai tidak hanya diambil dari penilaian atasan langsungnya atau atasan kedua di atasnya, tetapi juga diminta dari rekan sederajat atau dari bawahan langsung yang bersangkutan, kontribusi atau persentase terbesar dari penilaian masih berasal dari atasan langsungnya dan atasan kedua. Dengan menerapkan metode 360 derajat pada sistem informasi penilaian kinerja karyawan di CV. Alfaprinting Ungaran dapat menghilangkan objektivitas penilai dalam menilai kinerja pegawai. Dengan penerapan metode 360 derajat pada sistem informasi penilaian kinerja karyawan di CV. Alfaprinting Ungaran, memudahkan penilaian data karyawan.

Kata Kunci: Kinerja Kayawan, Penilaian, metode 360.

1. PENDAHULUAN

Penilaian kinerja karyawan digunakan perusahaan untuk menilai kinerja karyawannya atau mengevaluasi hasil pekerjaan karyawan. Penilaian kinerja diartikan pula sebagai mekanisme yang baik untuk mengendalikan karyawan. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan benar akan bermanfaat bagi karyawan dan bagi perusahaan itu sendiri. Sasaran yang menjadi objek dalam penilaian kinerja adalah kecakapan kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau yang di evaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan di lakukan secara berkala. Kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat di ukur.

Dalam melakukan proses penilaian kinerja pegawai, banyak sekali kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan. Penilaian kinerja harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap pegawai. Masing-masing perusahaan pasti memiliki kriteria-kriteria saat melakukan penilaian kinerja pada pegawainya. Kriteria-kriteria inilah yang menyulitkan pihak manajemen untuk memberi bobot setiap kriteria, oleh karena itu dibutuhkan sebuah sistem informasi. Kualitas sumber daya yang tinggi sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu perusahaan, sumber daya manusia yang mempunyai keahlian atau kompetensi akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan penilaian kinerja adalah perilaku prestasi kerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Evaluasi atau penilaian perilaku meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi, dan

partsipasi pegawai. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah karyawan tersebut bisa bekerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang.

Dengan melakukan penilaian kinerja pegawai yang efektif, perusahaan mampu mengoptimalkan kompetensi pegawainya demi tercapainya tujuan perusahaan. Selain itu kinerja pegawai juga akan optimal karena pegawai akan termotivasi untuk berkinerja lebih baik lagi dari hari ke hari[1]. Atau sebaliknya penilaian kinerja pegawai yang tidak efektif akan memberikan dampak negatif bagi perusahaan. Mulai dari munculnya keluhan pegawai dan sampai turunnya motivasi pegawai. Hal ini terjadi pada semua perusahaan tidak terkecuali pada CV. Alfaprinting.

CV.Alfaprinting dalam peningkatan mutu kerja pegawai dan kreativitas pegawai, pimpinan perusahaan membutuhkan sistem penilaian kinerja dengan memberikan bonus kepada karyawan yang kinerjanya bagus dan akan menaikan jabatan apabila ada jabatan yang kosong kepada pegawai yang berprestasi. Bagi pegawai, hasil penilaian ini dapat digunakan untuk menjadi umpan balik terhadap prestasi kerja. Adapun kriteria itu sendiri mulai dari sikap kerja dan perilaku yang dimiliki oleh pegawai. Dari hasil yang diperoleh nantinya diharapkan pegawai dapat melaksanakan tugas dan peran pada jabatan yang diduduki secara produktif dan profesional dan mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi untuk memajukan perusahaan itu sendiri. Bagi pegawai yang penilaian kinerjanya bagus, akan diberi bonus atau kenaikan jabatan oleh perusahaan tersebut[2].

Permasalahan yang dihadapi dalam penilaian kinerja di CV. Alfaprinting yaitu kesulitan dalam melakukan penilaian kinerja yang selama ini dilakukan, dikarenakan masih melakukan penilaian masih konvensional sehingga membutuhkan watu yang lama, dan penilaian masih bersifat satu arah, penilaian bersifat satu arah disini yaitu penilaian di lakukan berdasarkan pendapat pribadi seorang pimpinan saja. Hal ini menyebabkan penilaian kinerja yang kurang objektif. Proses penilaian kinerja pegawai membutuhkan waktu dan ketelitian, sehingga untuk membantu mengatasi masalah yang ada maka di butuhkan suatu sistem informasi.

Melihat kelemahan penilaian kinerja selama ini, maka akan dibuatkan solusi yang bisa menjadi jalan keluar dari permasalahan yang terjadi pada Alfaprinting tersebut.

Tabel 1. Kriteria dan Bobot Penilaian

No	Nama Kriteria	Bobot Prosentase (%)
1	Kualitas Kinerja	20
2	Kuantitas Kinerja	20
3	Disiplin Kerja	20
4	Insiatif dan Kreatifitas Kerja	20
5	Tanggung Jawab	10
6	Kerjasama	10
Nilai Total		100

Kriteria yang digunakan sebagai landasan untuk penilaian adalah kriteria berdasarkan survey yang ada pada CV. Alfaprinting. Pada Tabel 1. ditampilkan kriteria penilaian untuk menilai kinerja karyawan yang ada pada CV. Alfaprinting.Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode 360 Derajat. Metode 360 derajat merupakan suatu metode penilaian kinerja karyawan yang memungkinkan pegawai untuk memperoleh penilaian dari segala arah, dari atasan, bawahan dan rekan kerjanya[3]. cara kerja metode penilaian 360 derajat adalah penilaian seorang pegawai tidak saja diambil dari penilaian atasan langsung ataupun atasan kedua di atasnya, akan tetapi juga dimintakan dari rekan sekerja yang satu level maupun dari bawahan langsung yang bersangkutan kontribusi atau presentase penilaian terbesar tetap berasal dari atasan langsung dan atasan kedua di atasnya[4].

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Definisi Sistem

Sistem dapat didefinisikan sebagai kumpulan komponen yang bekerja sama untuk tujuan bersama. Misalnya bidang orga nisasi keuangan, operasi dan pemasaran memiliki tujuan yang sama untuk mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan. Hal ini dapat dilihat bahwa dalam sistem, data digunakan sebagai input untuk diproses yang menghasilkan informasi sebagai output[5]. Sistem merupakan jaringan proses yang saling berhubungan yang diorganisasikan untuk melakukan aktivitas dan mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu, sistem adalah kumpulan komponen jaringan yang saling berhubungan untuk mencapai suatu tujuan tertentu secara bersama-sama[6].

2.2. Definisi Informasi

Informasi adalah data yang telah di proses sehingga memiliki arti dan nilai bagi penerima informasi. Perlu diketahui juga bahwa informasi adalah pengetahuan yang diperoleh dari hasil pengolahan data, sehingga dapat menarik kesimpulan yang dapat mendukung proses pengambilan keputusan[6]. Informasi adalah kumpulan dari beberapa fakta yang terorganisasi dan telah diproses agar memiliki nilai tambah selain nilai-nilai individual. Nilai dari informasi tersebut diantaranya bagaimana membantu pembuat keputusan mencapai tujuan organisasi mereka. Dapat membantu orang dalam organisasi melakukan tugas-tugas dengan efisien dan efektif[5].

2.3. Definisi Penilaian Kinerja

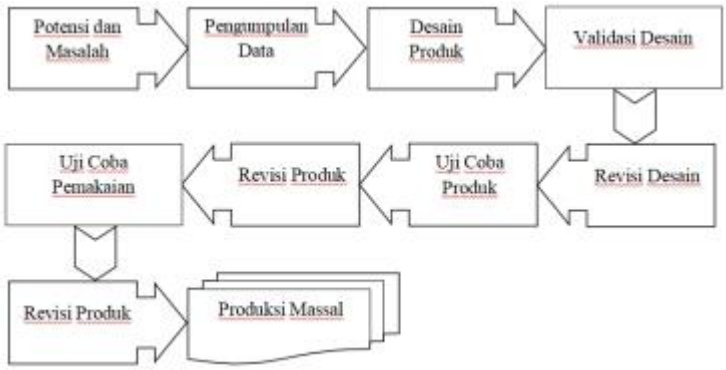
Evaluasi kerja atau yang dikenal juga dengan penilaiain kinerja pada dasarnya merupakan proses yang yang digunakan perusahaan untuk mengevaluasi job performance. Jika dikerjakan dengan benar, hal ini akan memberikan manfaat yang penting bagi karyawan, supervisor departemen, SDM, maupun perusahaan[5]. Penilaian Kinerja Pegawai adalah suatu set matrik yang digunakan untuk menghitung efisiensi dan efektifitas dalam suatu rangkaian tindakan. Penilaian kinerja juga dapat diartikan sebagai penentuan secara periodik efektifitas operasional bagian organisasi dan personilnya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Penilaian kinerja merupakan metode pengukuran kinerja dari individu pada sebuah organisasi terkait dengan tingkat kontribusi individu atau kinerja dalam menyelesaiakan beban tugas yang menjadi tanggung jawabnya[6]. Merujuk ke penelitian yang lainnya mendefinisikan pencapaian se seorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja ju ga dapat dipandang sebagai perpaduan hasil kerja yakni apa yang harus dicapai dan kompetensi mengenai bagaimana mencapainya[2].

2.4. Definisi Metode 360 Derajat

Metode 360 derajat didefinisikan sebagai sebuah metode penilaian kinerja yang dilakukan oleh berbagai pihak sehingga menghasilkan nilai yang diharapkan lebih, adil, jujur, dan tepat sasaran dikarenakan semua karyawan yang terlibat dalam perusahaan memiliki kesempatan yang sama untuk memberikan penilaian bagi setiap individu yang memiliki hubungan kerja di perusahaan tersebut baik itu atasan, rekan kerja, mitra, anak buah, maupun pelanggan perusahaan tersebut[4]. Berbeda dengan penilaian konvensional, metode penilaian 360 derajat mengusung mekanisme dimana kinerja seorang karyawan dinilai berdasarkan umpan balik dari setiap orang yang memiliki hubungan kerja dengannya — atasan, rekan kerja, mitra, anak buah, pelanggan. Pendek kata, metode ini mencoba mengumpulkan masukan dari berbagai narasumber di lingkungan kerja karyawan[3].

3. METODOLOGI PENELITIAN

Model pengembangan yang dilakukan dalam skripsi ini adalah menggunakan model Penelitian Pengembangan *Research-Based Development* (R&D) atau pengembangan berbasis penelitian, yaitu metode penelitian yang digunakan untuk menghasilkan produk tertentu, dan menguji keefektifan produk tersebut. Dalam model pengembangan, RnD memuat panduan sistematika langkah-langkah yang dilakukan oleh peneliti agar produk yang dirancangnya mempunyai standar kelayakan[7].



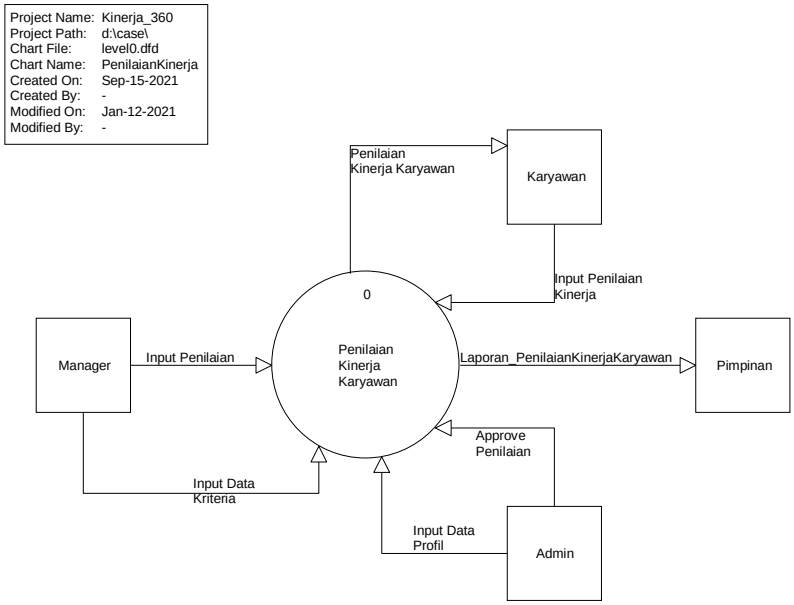
Gambar 1. Langkah-langkah penggunaan metode *Research and Development*[7].

Secara konseptual, pendekatan penelitian dan pengembangan mencakup 10 langkah umum:

a. Potensi dan masalah.
b. Pengumpulan data.
c. Desain produk;
d. Valdasi desain;
e. Revisi desain;
f. Uji coba produk;
g. Revisi produk;
h. Uji coba pemakaian;
i. Revisi produk;
j. Produksi masal.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Data Flow Diagram

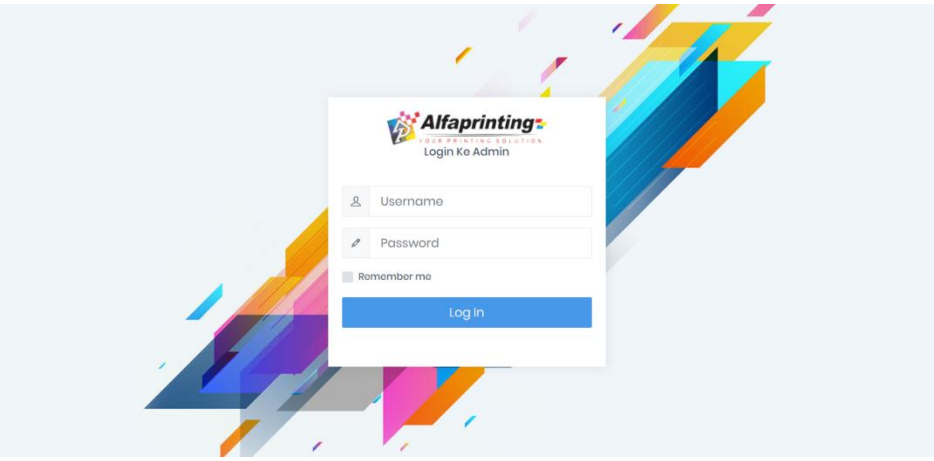


Gambar 2. Diagram Konteks Penilaian Kinerja Karyawan

Gambar 2 menerangkan tentang konsteks diagram dimana petugas admin menginput data karyawan, input penialian, data kriteria dan input data kriteria, selanjutnya sistem akan menyajikan laporan-laporan yang dibutuhkan oleh pimpinan secara otomatis.

4.2 Produk Akhir

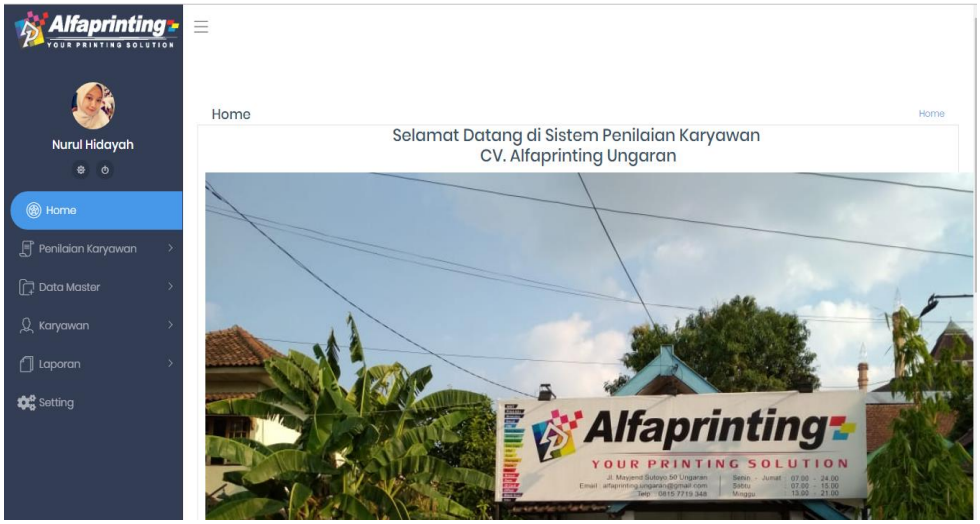
4.2.1 Halaman Login



Gambar 3. Tampilan Halaman Login

Gambar 3. Menunjukkan sebelum dapat masuk kesistem pengguna harus melewati halaman Login terlebih dahulu, dihalaman ini pengguna di haruskan memasukkan *username* dan *password* sesuai dengan data yang sudah tersimpan didalam *database*.

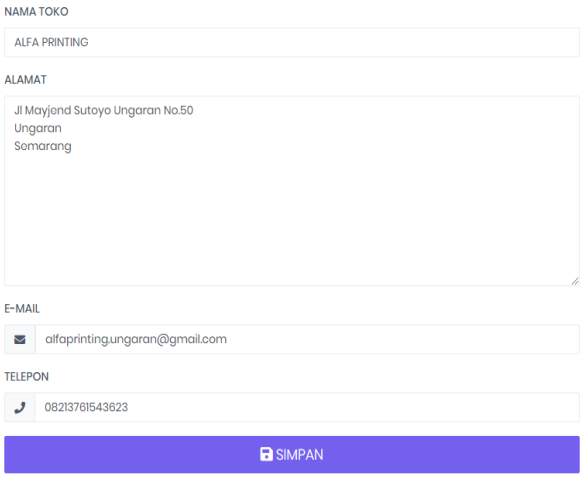
4.2.2 Halaman Panel Admin



Gambar 4. Halaman panel admin

Pada Gambar 4. Menunjukkan tampilan panel admin, halaman ini akan tampil jika proses login sebagai admin berhasil dilakukan. Fungsi halaman ini sebagai panel admin sistem informasi penilaian kinerja pegawai di CV. Alfaprinting Ungaran. Admin dapat mengakses menu Setting, Karyawan, Data Master, dan Laporan.

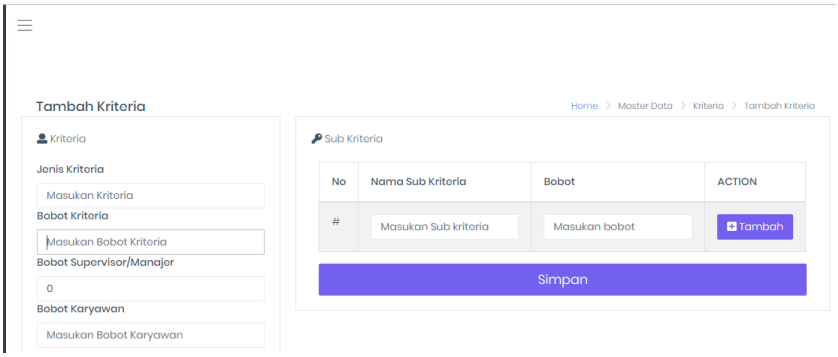
4.2.3 Halaman Setting profil perusahaan



Gambar 5. Tampilan halaman profil perusahaan

Gambar 5. Menunjukkan tampilan untuk mengatur profil perusahaan, yang meliputi nama toko, alamat, email dan juga no Telp/HP.

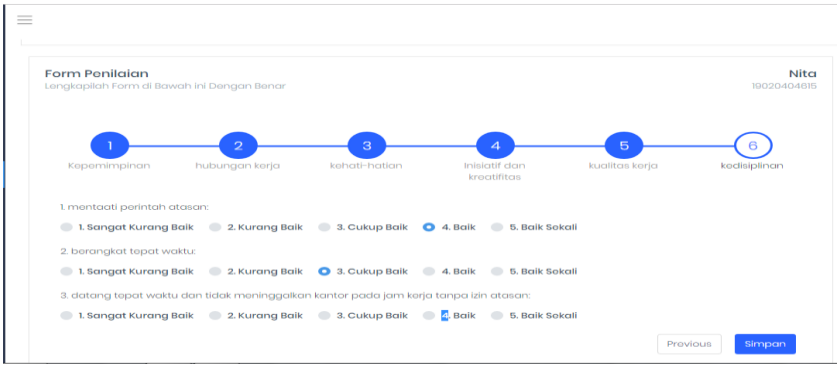
4.2.4 Halaman kriteria



Gambar 6. Tampilan halaman kriteria penilaian

Pada Gambar 6. ditunujkkan halaman kriteria yang berfungsi untuk menginput data kriteria. Di dalam halaman kriteria terdapat: jenis kriteria, bobot kriteria, bobot supervisior/ manajer dan bobot karyawan.

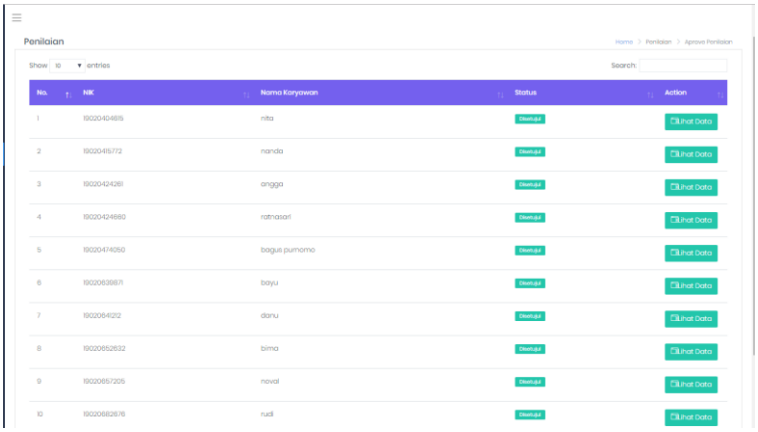
4.2.5 Halaman penilaian



Gamabar 7. Tampilan halaman penilaian

Gambar 7 menunjukkan tampilan halaman penilaian. Sebelum melakukan penilaian, penilai memilih dulu data karyawan yang akan dinilai kemudian penilai dapat memberikan nilai kepada karyawan yang telah dipilih sebelumnya.

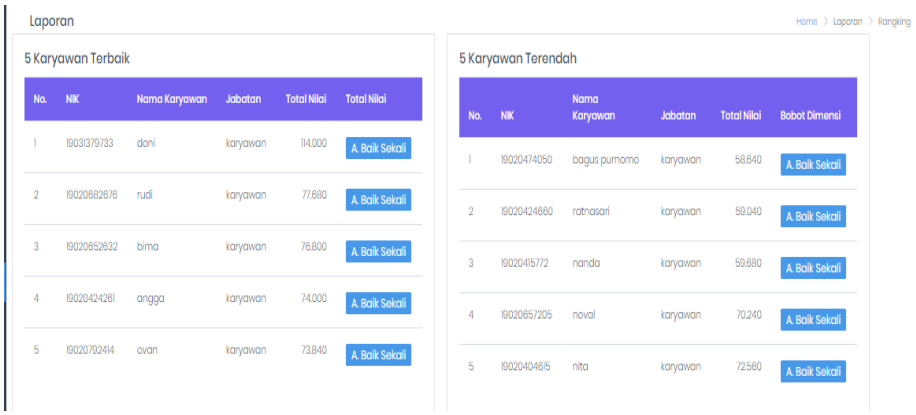
4.2.6 Halaman Aprrove penilaian



Gambar 8. Tampilan halaman approve penilaian

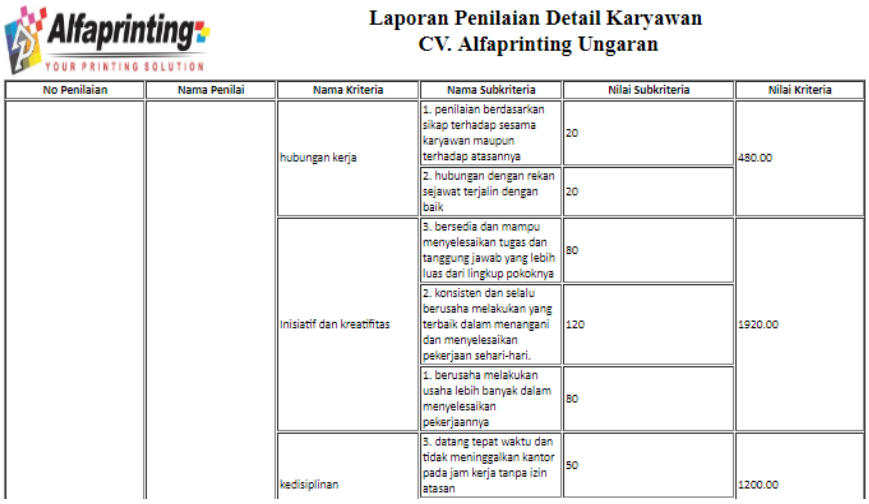
Pada approve penilaian seperti yang ditunjukkan Gambar 8. Manampilkan hasil penilaian karyawan yang baru di nilai, disini pemimpin memutuskan apakah penilaian di setujui apa tidak jika di setujui maka akan dilanjutkan pada tahap perangkingan seperti yang ditunjukkan pada Gambar 9.

4.2.7 Halaman Perangkingan



Gambar 9. Tampilan halaman perangkingan nilai karyawan

4.2.8 Laporan Penilaian karyawan



Laporan Penilaian Detail Karyawan
CV. Alfaprinting Ungaran

No Penilaian	Nama Penilai	Nama Kriteria	Nama Subkriteria	Nilai Subkriteria	Nilai Kriteria
		hubungan kerja	1. penilaian berdasarkan sikap terhadap sesama karyawan maupun terhadap atasannya	20	480.00
			2. hubungan dengan rekan sejawat terjalin dengan baik	20	
		inisiatif dan kreatifitas	3. bersedia dan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang lebih luas dari lingkup pokoknya	80	1920.00
			2. konsisten dan selalu berusaha melakukan yang terbaik dalam menangani dan menyelesaikan pekerjaan sehari-hari.	120	
			1. berusaha melakukan usaha lebih banyak dalam menyelesaikan pekerjaannya	80	
		kedisiplinan	3. datang tepat waktu dan tidak meninggalkan kantor pada jam kerja tanpa izin atasan	50	1200.00

Gambar 10. Tampilan Laporan hasil penilaian karyawan

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah semua tahap penelitian dilakukan, mulai dari pembuatan proposal penelitian, kemudian pengkajian teori, penyusunan instrumen penelitian yang disertai dengan uji coba dan penyempurnaan instrumen penelitian, sampai dengan pengumpulan data, pengolahan dan analisis data. Peneliti mendapatkan hasil yang diharapkan. Dengan menerapkan metode 360 derajat pada sistem informasi penilaian kinerja pegawai di CV. Alfaprinting Ungaran dapat menghilangkan objektifitas penilai dalam melakukan penilaian kinerja pegawai. Dengan adanya penerapan metode 360 derajat pada sistem informasi penilaian kinerja pegawai di CV. Alfaprinting Ungaran, membuat penilaian data karyawan lebih mudah. Adapun saran kedepan mungkin bisa ditampah dengan metode pembobotan untuk tiap kriteria yang akan dinilai.

DAFTAR PUSTAKA

[1] A. Tziner, C. Joanis, and K. R. Murphy, "A Comparison of Three Methods of Performance Appraisal with Regard to Goal Properties, Goal Perception, and Ratee Satisfaction," *Gr. Organ. Manag.*, vol. 25, no. 2, pp. 175–190, 2000, doi: 10.1177/1059601100252005.

[2] H. Karnawati, K. Purwihartuti, Marwansyah, T. Angestiwi, and Kristianingsih, "Pembuatan Perangkat Penilaian Kinerja Karyawan Berpola 360 Derajat Pada Koperasi Warga Polban Bandung," *DIFUSI*, vol. 3, no. 1, pp. 37–47, 2020.

[3] R. SUSANTO and A. D. ANDRIANA, "Analisis Metode 360 Derajat Untuk Penilaian Kinerja Karyawan Pada Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia," *Maj. Ilm. UNIKOM*, vol. 17, no. 1, pp. 19–24, 2019.

[4] S. O. Kunang and A. B. Samsil, "Penerapan Metode 360 Derajat Dan Analytical Hierarchy Process (Ahp) Dalam Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (Studi Kasus : Rumah Sakit Fadilah Prabumulih)," *J. Ilm. Matrik*, vol. 20, no. 3, pp. 179–191, 2018, doi: 10.33557/jurnalmatrik.v20i3.466.

[5] Y. Adhawiyah, N. Kumaladewi, and M. Caturutami, "Rancang Bangun Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode Psycological Appraisal (StudiKasus :Kantor Wilayah Kementerian Agama DKI Jakarta)," *J. Sist. Inf.*, vol. 10, no. 2, pp. 119–126, 2017.

[6] S. Ramadhan, S. Sarkum, and I. Purnama, "Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Berbasis Web Pada Operasi Perangkat Daerah Kantor Camat Rantau Utara Labuhanbatu," *J. Tek. Komput.*, vol. V, no. 1, pp. 93–96, 2019, doi: 10.31294/jtk.v4i2.

[7] S. Purnama, "Produk Pembelajaran Bahasa Arab Sigit Purnama," *LITERASI*, vol. IV, no. 1, pp. 19–32, 2013.